



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**GESTIÓN PÚBLICA**

Competencias laborales y gestión administrativa en trabajadores  
municipales, Morales - 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Ruiz Shapiama, Goldy Zetty (orcid.org/0009-0006-1578-0216)

**ASESORES:**

Dr. Delgado Bardales, Jose Manuel (orcid.org/0000-0001-6574-2759)

Dr. Saavedra Sandoval, Renán (orcid.org/0000-0002-3018-9460)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TARAPOTO – PERÚ**

**2024**



**Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN , DELGADO BARDALES JOSE MANUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "COMPETENCIAS LABORALES Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN TRABAJADORES MUNICIPALES, MORALES - 2024.", cuyo autor es RUIZ SHAPIAMA GOLDY ZETTY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 08 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DELGADO BARDALES JOSE MANUEL <b>DNI:</b> 01126836 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6574-2759	Firmado electrónicamente por: JMDELGADOB el 26-07-2024 12:40:24
SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN <b>DNI:</b> 00974279 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 26-07-2024 18:50:46

Código documento Trilce: TRI - 0803334



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, RUIZ SHAPIAMA GOLDY ZETTY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "COMPETENCIAS LABORALES Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN TRABAJADORES MUNICIPALES, MORALES - 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
RUIZ SHAPIAMA GOLDY ZETTY <b>DNI:</b> 70162243 <b>ORCID:</b> 0009-0006-1578-0216	Firmado electrónicamente por: RUIZGO el 15-08-2024 15:55:12

Código documento Trilce: INV - 1701510

## **Dedicatoria**

A mis padres, por su amor incondicional y apoyo constante, que han sido mi roca y fuente de inspiración en cada paso de este camino hacia la maestría en gestión pública. Su sacrificio y ejemplo han sido la luz que me guio en los momentos más oscuros

**Goldy**

## **Agradecimiento**

Quiero expresar mi profunda gratitud al cuerpo docente y a todos los profesionales que compartieron generosamente su conocimiento y experiencia durante estos años. Sus enseñanzas han enriquecido mi entendimiento y han fortalecido mi compromiso con el servicio público y el bien común, este título representa el inicio de un compromiso continuo con el servicio público y la búsqueda constante de soluciones innovadoras para los desafíos que enfrentan nuestras sociedades

La autora

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>16</b>
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>21</b>
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>31</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>37</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>38</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>39</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>49</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de las dimensiones de competencias laborales .....	21
Tabla 2. Nivel de las dimensiones de gestión administrativa .....	23
Tabla 3. Prueba de normalidad .....	24
Tabla 4. Correlación entre las dimensiones de las competencias laborales y la gestión administrativa .....	25
Tabla 5. Correlación entre las competencias laborales y la gestión administrativa en trabajadores municipales .....	29

## Índice de figuras

Figura 1. Dispersión y coeficiente de determinación ( $R^2$ ) entre gestión administrativa y conocimientos técnicos .....	26
Figura 2. Dispersión y coeficiente de determinación ( $R^2$ ) entre gestión administrativa y habilidades técnicas.....	27
Figura 3. Dispersión y coeficiente de determinación ( $R^2$ ) entre gestión administrativa e incrementos tarifarios .....	28
Figura 4. Dispersión y coeficiente de determinación ( $R^2$ ) entre gestión administrativa y competencias laborales .....	30



## Resumen

En concordancia con el ODS 16, paz justicia e instituciones sólidas la presente investigación cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la gestión administrativa en trabajadores municipales, Morales - 2024, A si mismo el tipo de investigación fue básica de diseño no experimental, y descriptivo correlacional, en cuanto a la población y muestra estuvo conformada por 40 trabajadores de la Municipalidad de Morales, mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario; los resultados encontrados existe una positiva muy fuerte entre las competencias laborales y la gestión administrativa en la Municipalidad de Morales, puesto que el coeficiente de correlación de Pearson tuvo un resultante de 0,802 con un p-valor de 0,000, evidenciando la importancia de las competencias laborales y la gestión administrativa, además, se tiene una dependencia del 64,40% respecto a la variable gestión administrativa, sin embargo el 35,60% depende de factores externos cuya naturaleza se encuentra relacionada a los procedimientos institucionales.

Palabras clave: competencias sociales, gestión de la información, gestión de personal

## **Abstract**

In accordance with SDG 16, peace, justice and solid institutions, the present research whose objective was to determine the relationship that exists between labor competencies and administrative management in municipal workers, Morales - 2024. Likewise, the type of research was basic design non-experimental, and descriptive correlational, in terms of the population and sample, it was made up of 40 workers from the Municipality of Morales, through non-probabilistic convenience sampling, the survey was used as a data collection technique and the questionnaire was used as an instrument; The results found exist a very strong positive between labor competencies and administrative management in the Municipality of Morales, since the Pearson estimation coefficient had a result of 0.802 with a p-value of 0.000, evidencing the importance of labor competencies. and administrative management, in addition, there is a dependence of 64.40% on the administrative management variable, however 35.60% depends on external factors whose nature is related to institutional procedures.

Keywords: social skills, information management, personnel management.

## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto global, es deseable que una nación moderna no solo posea capacidades que beneficien directamente a su población, sino que también establezcan objetivos claros y asignen presupuestos basados en resultados efectivos, es crucial que las políticas implementadas logren cumplir con las promesas hechas a la sociedad, sin embargo, se enfrentó problemas significativos en los principales sistemas, a pesar de los esfuerzos, hasta la fecha se había logrado una cobertura de solo el 60 % en estos servicios esenciales, evidenciando un interés insuficiente por parte del gobierno para proporcionar servicios adecuados a su población, este déficit no solo subrayaba las fallas en la gestión política, sino que también destacaba la importancia crítica de abordar estas carencias para garantizar el desarrollo integral y equitativo del país (Basantsov et al., 2023).

Asimismo, en América Latina la administración de recursos financieros sólidos a través de eficientes mecanismos de procesos administrativos, reveló como un elemento crucial para que los gobiernos pudieran responder a desafíos imprevistos en el medio ambiente y en la sociedad en general a través de los procesos de modernización gubernamental, durante el año 2022, los ingresos generados por los gobiernos de los países latinoamericanos alcanzaron un promedio del 31,5 % del producto interno bruto (PIB), registrando un aumento respecto al 30,4 %, sin embargo, a pesar de este incremento, dicha cifra aún se mantenía por debajo del promedio que la OCDE, que era del 39,7 %, en este escenario el gasto público destinado a inversiones y prestaciones sociales ascendió al 34,8%, lo cual dejaba un margen del 41,40% para las prestaciones sociales una cifra muy baja para asegurar un desarrollo equilibrado y la atención eficaz de las necesidades emergentes de la población (CEPAL, 2020).

También, en el ámbito nacional, se ha observado un creciente interés por implementar técnicas que permitan contar con un Estado de gobierno moderno que pueda ser capaz de manejar de manera eficiente los recursos para beneficiar a la ciudadanía, de acuerdo a CEPLAN (2022) el 58 % de los servicios que brindan las instituciones gubernamentales, alcanzan a cubrir con las expectativas de la población, mientras tanto, el desarrollo humano de viene experimentando un crecimiento relacionado a la implementación de estrategias, lo que refleja los

esfuerzos en la mejora de los procedimientos gubernamentales, la administración pública en el país es descentralizada y está conformada por diferentes niveles de gobierno, el mismo que se encuentra regulado por marco normativo vigente, por lo mismo, que cada uno cuenta con un plan propio para desarrollarse como institución, afrontando la realidad problemática y contexto de cada lugar (Luong et al., 2024).

Además, el Gobierno Regional de San Martín (2023) indica que presenta un escenario favorable para implementar un proyecto que pueda acelerar la llegada de la modernidad a los procesos de gestión de las instituciones gubernamentales y disminuir los niveles de pobreza y desigualdad, relacionados con los deficientes procesos de gestión administrativa. Según datos INEI, (2022), la región experimentó un crecimiento económico de apenas el 1.3 % en comparación con el año anterior, este nivel de crecimiento considerablemente bajo, ha generado nuevas demandas y retos para las instituciones gubernamentales.

Por lo tanto, se evidenció una problemática en la cual plantea las **causas** que son percibidas por una deficiencia en las competencias laborales de los trabajadores ediles, que sumados al desconocimiento de los procedimientos del estado por parte de los funcionarios del municipio, cabe mencionar que la gestión administrativa requiere una estructura especializada para proporcionar un tratamiento integral de la problemática que acontece, mientras tanto las **consecuencias** estuvieron asociadas a la falta de experiencia de los principales actores políticos los cuales traen consigo procesos burocráticos obsoletos que ocasionan demoras en la ejecución de las inversiones.

En tal sentido, el **problema de investigación** emergió por una deficiente comprensión de cómo es la interacción de las competencias laborales y los procesos de gestión administrativa en la cual las autoridades gubernamentales son los gestores principales para contar con un estado moderno y eficiente, finalmente como **aporte** se tuvo la intención de indagar a profundidad de que forma la modernización de la gestión pública incide de manera significativa positiva o negativamente de tal manera que se pueda promover procedimientos eficientes que no sean vulnerados por la corrupción, a través de gestores públicos que tomen las mejores decisiones basadas en información puntual y precisa.

Por lo descrito con anterioridad tenemos planteado el **problema general** ¿Cuál es la relación entre las competencias laborales y la gestión administrativa en trabajadores municipales, Morales - 2024? De la misma forma tenemos los **problemas específicos** ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de las competencias laborales?, ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de modernización de la gestión administrativa? Y ¿Cuál es la relación de las dimensiones de las competencias laborales y la gestión administrativa?

El estudio cuenta con una **justificación por conveniencia**, porque representó un tema de interés por la organización para mejorar su cierre de brechas y eliminar la desigualdad. **Relevancia social**, por la intervención de elementos en las cuales se identificaron con las necesidades actuales en las cuales estuvieron inmersas las instituciones gubernamentales. **Valor teórico**, puesto que los resultados fueron influyentes para la elaboración de herramientas fiscales para la implementación de políticas que permitieron mejorar el aparato estatal en el marco de la modernización del estado. **Implicancias prácticas**, porque con la información resultante del estudio, se pudo implementar investigaciones relacionadas al tema que apoyaran la formación de conocimiento nuevo y finalmente **utilidad metodológica**, para que se pueda proporcionar información relevante a beneficio de otras personas y sirva de fuente para establecer teorías nuevas de las que ya existen sobre la investigación planteada y dar solución a problemas sociales, científicos y tecnológicos a través de trabajos futuros.

De lo descrito con antelación se plantea el siguiente **objetivo general**: determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la gestión administrativa en trabajadores municipales, Morales - 2024, así mismo contamos con los **problemas específicos** Identificar el nivel de las dimensiones de competencias laborales; Identificar el nivel de las dimensiones de la modernización de la gestión administrativa; Analizar la relación entre las dimensiones de competencias laborales y la gestión administrativa.

Respecto a las variables planteadas se tuvieron investigaciones desde diferentes perspectivas, como los siguientes Chang et al. (2024), Huamaní et al. (2024) y Pacheco (2022) subrayan el orden crucial del control interno en la salvaguardia de los intereses de las instituciones estatales, este mecanismo no solo asegura la

protección de los recursos, sino que también garantiza la contratación de personal idóneo, la implementación de controles internos robustos permite verificar que los candidatos posean todas las competencias necesarias para desempeñar adecuadamente sus funciones en la gestión administrativa, promoviendo así una administración pública más eficiente y transparente, la adecuada aplicación de estos controles es fundamental para prevenir irregularidades, mejorar la eficiencia operativa, contribuyendo en última instancia al fortalecimiento institucional y al cumplimiento de los objetivos estratégicos del sector público.

También tenemos a Veronesi et al., (2023), Aravinda et al. (2024), Baylón et al. (2024) abordan el proceso de corporatización de los servicios públicos, el cual ha dado lugar a nuevas formas organizativas más autónomas, sin embargo, aunque estas reformas se han centrado principalmente en mejorar las capacidades de las instituciones gubernamentales, aún se tiene un conocimiento sorprendentemente limitado sobre las implicaciones de este proceso, para abordar esta preocupación, se basaron en la literatura sobre intensidad administrativa para formular hipótesis sobre la probable relación entre la corporatización y las inversiones en gestión y administración, así como las consecuencias de estas inversiones para el desempeño institucional, el estudio de estas relaciones es crucial para comprender las verdaderas repercusiones de las reformas administrativas en el desempeño institucional.

Igualmente Lin et al. (2024), Stukalina & Zervina (2024) y Sato (2023) destacaron que la modernización de los procesos gubernamentales tienen un efecto positivo en la sociedad al mejorar la administración eficiente de los procesos gubernamentales, esta modernización ha elevado los estándares de calidad del desempeño de los funcionarios públicos, aumentando su valor y fomentando niveles de vida óptimos para la población, sin embargo, en los países sudamericanos, este proceso enfrenta numerosos obstáculos, entre los cuales los altos niveles de corrupción son especialmente prevalentes, la corrupción entre los funcionarios públicos impide el avance de las reformas necesarias, perpetuando ineficiencias y minando la confianza pública en las instituciones, a pesar de estos desafíos, la gestión pública en la región está en medio de una transición crucial que

busca enfrentar y mitigar los aspectos negativos, uno de los objetivos principales de esta transición es combatir el exceso de trámites burocráticos, que solo ralentizan los procesos administrativos.

Por otra parte Song & Xu (2024) y Fahad (2023) examinan la forma como actúan como agentes transformadores en la mejora del sector público, a través de un análisis detallado, se ha identificado que la implementación de procesos tecnológicos optimiza significativamente los procedimientos administrativos en las instituciones gubernamentales, los hallazgos revelan que la incorporación de TIC no solo agiliza las operaciones diarias, sino que también mejora la efectividad de los servicios públicos, de la misma manera, es necesario establecer marcos regulatorios adecuados, protegiendo así la integridad de la información gestionada por las entidades públicas, la gestión administrativa y las TIC son pilares fundamentales en la transformación del sector público, ofreciendo un camino coherente para el desarrollo.

De la misma forma Handoko et al. (2024) y Robinson (2023) analizaron las necesidades de modernización en diversos países, destacando la importancia de esta transformación para satisfacer tanto las demandas de la población como las ambiciones de sus gobernantes, ambos estudios subrayan que la modernización, junto con una amplia gama de competencias a nivel laboral entre los funcionarios, es esencial para dar forma a la compleja estructura estatal, esta transformación permite que los procesos administrativos se adapten continuamente a los nuevos requerimientos y necesidades de la ciudadanía, en consecuencia, concluyen que es fundamental disponer de herramientas de gestión eficaces para abordar problemas específicos en la gestión pública, lo que garantizaría una administración más eficiente y receptiva.

Finalmente, Li & Zhang (2024) y Basantsov et al., (2023) llevaron a cabo un análisis detallado de los fundamentos de la estructura estatal, identificando que una de las principales debilidades en las instituciones del gobierno es la deficiente de capacidad de los funcionarios, a pesar de la existencia de normativas diseñadas para salvaguardar los intereses del estado, los estudios revelaron que las

decisiones políticas tienen un impacto significativo y controlan de manera específica, en consecuencia, ambos estudios concluyeron que es crucial contar con profesionales experimentados y capacitados para organizar y administrar de manera adecuada los procesos de gestión administrativa, esta necesidad es vital para fortalecer la estructura estatal y asegurar una administración pública eficiente y efectiva, capaz de responder a las demandas y desafíos contemporáneos.

De esta manera para contar con un conocimiento mayor sobre la **primera variable** de estudio **Competencias laborales** grupo de habilidades y aptitudes que requiere un individuo para desenvolverse de manera eficaz en un puesto de trabajo específico, estas competencias pueden variar según el tipo de trabajos (Mendoza et al., 2023). En el marco de las funciones administrativas de una institución del Estado, los empleados públicos deben poseer conocimientos sólidos para desempeñar eficazmente sus roles y responsabilidades (Córdova et al., 2022). Estas competencias son esenciales para garantizar la eficiencia, permitiendo que la institución cumpla con sus objetivos y brinde servicios de calidad a la ciudadanía, además, las competencias laborales en este contexto incluyen capacidades específicas, así como la habilidad para implementar políticas públicas, gestionar proyectos y resolver problemas de manera innovadora y ética (Kovaliv et al., 2020). Cabe mencionar que de las mismas que desprenden las dimensiones, de la misma manera cuenta con las dimensiones, **conocimientos técnicos**, comprensión profunda y específica de principios, procesos, herramientas o tecnologías relacionadas con un campo o área de trabajo particular, estos conocimientos son adquiridos en el procesos de desarrollo profesional, la experiencia laboral o la investigación independiente, para resolver problemas relacionados con el área técnica en la que se trabaja, los conocimientos técnicos pueden abarcar desde habilidades básicas hasta conocimientos altamente especializados y actualizados en un campo específico (Balachandran, 2024), el mismo que cuenta con los indicadores.

De tal manera se encuentra la **experiencia laboral**, situaciones laborales y profesionales que un individuo ha acumulado a lo largo de su carrera, esta experiencia comprende todas las actividades, responsabilidades y logros



adquiridos mientras se desempeña en diferentes roles dentro del ámbito laboral, implica tanto el tiempo dedicado a empleos remunerados como a pasantías, prácticas profesionales o proyectos relevantes realizados durante la formación académica, la experiencia laboral proporciona un entendimiento práctico del funcionamiento de un campo específico, así como habilidades y conocimientos que contribuyen al desarrollo profesional y personal del individuo (Yurdakul et al., 2024).

De igual manera, la **participación en proyectos**, es la colaboración activa y comprometida de un individuo en actividades específicas que tienen un objetivo común y definido dentro de un marco temporal determinado, estos proyectos pueden variar en naturaleza y alcance, abarcando desde iniciativas empresariales hasta proyectos académicos o comunitarios, la participación implica contribuir con ideas, habilidades y esfuerzos para alcanzar los objetivos del proyecto, ya sea asumiendo roles de liderazgo, trabajando en equipo, resolviendo problemas o gestionando recursos, la experiencia en proyectos proporciona oportunidades para desarrollar habilidades de colaboración, liderazgo, gestión del tiempo y resolución de problemas, además de permitir el crecimiento personal y profesional del individuo (Ludwig et al., 2024).

Igualmente el **logros alcanzados**, son los resultados positivos y significativos que una persona obtiene como consecuencia de sus esfuerzos, habilidades y dedicación, en lo que respecta lo profesional, académica o comunitaria, estos logros pueden manifestarse en forma de metas alcanzadas, reconocimientos recibidos, proyectos exitosamente completados, habilidades desarrolladas o contribuciones destacadas, constituyen evidencia tangible del progreso y en la superación de desafíos, los logros alcanzados no solo son indicadores de rendimiento y competencia, sino que también pueden servir como motivación y fuente de orgullo personal y profesional (Hai et al., 2022).

Continuando con la dimensión **habilidades técnicas**, se refieren al conjunto de capacidades prácticas y específicas que una persona posee para llevar a cabo tareas concretas dentro de un campo o disciplina particular, estas habilidades están relacionadas con el dominio de herramientas, técnicas, procedimientos o

conocimientos especializados que son necesarios para desempeñar eficazmente funciones específicas en un entorno laboral o profesional determinado, pueden incluir habilidades como el manejo de equipos y maquinaria, el dominio de software especializado, la capacidad para programar, diseñar o resolver problemas técnicos, entre otras, son fundamentales para el éxito en numerosas áreas de trabajo y sectores industriales (Falcone et al., 2024).

Del mismo que tenemos los indicadores **eficiencia en la ejecución de tareas**, capacidad de realizar actividades con el mínimo de esfuerzos requeridos y alcanzando los resultados deseados con la mayor calidad posible, implica la planificación cuidadosa de las acciones, la asignación adecuada de recursos, la aplicación de métodos y procesos eficaces, y la gestión eficiente del tiempo, la eficiencia se relaciona estrechamente con la productividad, ya que busca lograr los objetivos de manera efectiva, sin desperdiciar recursos ni esfuerzos innecesarios, en el ámbito laboral, la eficiencia en la ejecución de tareas es fundamental para optimizar el rendimiento individual y organizacional, mejorar la competitividad y alcanzar los estándares de calidad establecidos (Lee & Kim, 2024).

Además, el **uso de herramientas tecnológicas**, es la aplicación y aprovechamiento de dispositivos, programas, aplicaciones y sistemas digitales para facilitar y mejorar la realización de diversas tareas y actividades en diferentes ámbitos, como el profesional, académico o personal, estas herramientas pueden incluir software especializado, plataformas en línea, aplicaciones móviles, dispositivos electrónicos, entre otros, el objetivo principal del uso de herramientas tecnológicas es aumentar la eficiencia, la productividad, así como la interacción entre individuos y equipos de trabajo, además, estas herramientas facilitan la creación de contenidos multimedia y el desarrollo de nuevas habilidades digitales, lo que contribuye al desarrollo personal y profesional en la era digital (Mittal et al., 2024). Igualmente, el **pensamiento crítico**, implica un enfoque sistemático y objetivo para examinar tanto las afirmaciones propias como las de los demás, buscando comprender la lógica subyacente, identificar sesgos, detectar falacias y evaluar la validez de la evidencia disponible, el pensamiento crítico fomenta la curiosidad, la creatividad y la autonomía intelectual (Saidkhani et al., 2024).

También mencionamos la dimensión **habilidades interpersonales**, son las capacidades y comportamientos que una persona utiliza para comunicarse eficazmente con otras en diversos contextos sociales y profesionales, estas habilidades incluyen la capacidad de expresar ideas con claridad, trabajar en equipo y establecer relaciones positivas, ya que facilitan la colaboración, el liderazgo, la negociación, además, contribuyen significativamente al bienestar emocional y al desarrollo de relaciones interpersonales satisfactorias, poseer sólidas habilidades interpersonales permite a los individuos manejar conflictos, fomentar un ambiente de trabajo armonioso y construir una comunidad de confianza y respeto, lo cual es esencial para alcanzar objetivos colectivos y personales (Hylkilä et al., 2024), del mismo que se encuentran desagregados los indicadores.

Indicador **comunicación efectiva**, la habilidad para transferir ideas con el propósito de lograr un consenso entre las personas implica no solo una capacidad expresiva, sino también se basa en el uso de un lenguaje claro y apropiado así como en la demostración de empatía y la capacidad para adaptarse al contexto y al público objetivo, esta habilidad requiere comprender de manera empática, creando un entorno de diálogo abierto y constructivo donde las ideas puedan ser compartidas y aceptadas de manera colaborativa (Antonsen et al., 2024). También se encuentra la **empatía y comprensión**, se refieren a la versatilidad de ponerse en la situación de otro individuo, entender sus sentimientos, pensamientos y respondiendo de forma respetuosa a sus necesidades emocionales y cognitivas, la empatía implica la capacidad de percibir y acompañar las necesidades de los demás, mientras que la comprensión implica la capacidad de comprender las razones detrás de esos sentimientos y pensamientos, ambos aspectos son fundamentales para establecer relaciones interpersonales saludables, resolver conflictos, y fomentar la cooperación y la colaboración en diversos contextos sociales y profesionales, la empatía y comprensión promueven la conexión humana, la tolerancia, el respeto mutuo y la construcción de relaciones sólidas y significativas (Niedbalski, 2024).

Igualmente, la **colaboración y trabajo en equipo**, se refieren a la capacidad de varias personas para unir esfuerzos, compartir recursos, conocimientos y habilidades, y trabajar juntas hacia un objetivo común, esto implica la coordinación

efectiva de tareas, la comunicación transparente, el respeto mutuo y la disposición para comprometerse y apoyarse entre sí, la colaboración y la sinergia, donde el resultado tiene una particularidad de ser contundente individuales, y permiten aprovechar la diversidad de perspectivas y habilidades para resolver problemas, generar ideas innovadoras y alcanzar metas ambiciosas, son fundamentales en el ámbito laboral y en otros contextos sociales, ya que promueven un ambiente de confianza, cooperación y crecimiento mutuo (Asmail et al., 2024). Finalmente, el indicador **resolución de conflictos**, consiste en un proceso mediante el cual se gestionan , solucionan las diferencias, desacuerdos, comunicarse de manera efectiva para expresar preocupaciones y necesidades, trabajar hacia un acuerdo satisfactorio mediante el uso de técnicas de negociación, mediación o arbitraje, y requiere habilidades (Khalef & Adaway, 2024).

Asimismo, sobre a las **teorías** que guardan relación con la variable tenemos el Decreto Legislativo N° 1446 (2018), Ley Marco de Modernización del Estado, proporciona marco jurídico para sostener la estructura del Estado con profesionales que cuenten con las capacidades y destrezas para implementar los procedimientos tecnológicos tendencia para garantizar un estado eficiente. Por otra parte, el Decreto Supremo N° 103 (2022) brinda los parámetros para implementar estrategias eficientes para el desarrollo del estado, en la cual se involucran factores tecnológicos y capital humano, con la finalidad de encaminar los procesos del estado de una forma más eficiente.

De la misma forma tenemos la **segunda variable**, para una mayor comprensión detallamos **gestión administrativa**, hace referencia a un conjunto de procesos, actividades y estrategias implementadas en una organización para alcanzar de manera eficiente los objetivos establecidos, este enfoque integral involucrando recursos, tanto humanos como materiales, con el fin de optimizar el desempeño y lograr resultados deseados, la implementación eficaz de estos procesos y estrategias (Pacheco, 2022). En tanto se desprenden las dimensiones **servicio al ciudadano**, es la actividad mediante el cual se gestionan servicios por parte de las instituciones gubernamentales o instituciones a los ciudadanos de manera eficaz, eficiente, accesible y orientada a satisfacer sus necesidades y expectativas (Nuntón

et al., 2023), el mismo que cuenta con los indicadores **normatividad**, se refiere a un conjunto de disposiciones legales diseñadas para regular el comportamiento y las actividades dentro de una sociedad o entidad específica, este conglomerado de normas tiene como objetivo establecer un marco legal que garantice el orden, la justicia y la convivencia pacífica, así como asegurar la normatividad que abarca leyes, reglamentos, decretos y otras disposiciones que delinear las reglas de conducta y procedimientos a seguir, proporcionando así una estructura coherente y predecible para la gobernanza y la interacción social (Padiyar & Sugant, 2023).

De la misma manera, el indicador **asistencia técnica**, la prestación de apoyo y orientación especializada consiste en la asistencia proporcionada por expertos o profesionales en un campo específico con el fin de resolver problemas, mejorar procesos o adquirir conocimientos en una determinada área, este servicio incluye la identificación y análisis de problemas, el desarrollo de estrategias efectivas, y la implementación de soluciones que optimicen el rendimiento y la eficacia. Además, los especialistas ofrecen capacitación y recursos necesarios para el desarrollo de habilidades, facilitando así la mejora continua con el crecimiento profesional, esta orientación personalizada es esencial para enfrentar desafíos complejos y alcanzar objetivos específicos con mayor competencia y confianza (Padiyar, 2023). Asimismo, el **conector seguimiento**, el proceso de monitorear y supervisar de cerca una actividad, proyecto, plan o proceso a lo largo de su desarrollo implica una vigilancia continua y detallada con el propósito de evaluar el progreso y asegurar que se mantenga en línea con los objetivos establecidos, este proceso incluye construir datos relevantes, la identificación de posibles desviaciones, el monitoreo y supervisión efectivos permiten identificar un conjunto de datos atípicos, optimizar recursos, mejorar los estándares de calidad (Edile & Delrose, 2023).

Finalmente, el indicador **asistencia al usuario**, consiste en brindar orientación y soluciones a las necesidades, preguntas o problemas de las personas que utilizan un producto, servicio o sistema, este proceso implica ofrecer atención personalizada y resolver consultas de manera amable, efectiva y oportuna, asegurando que los usuarios obtengan la ayuda necesaria para maximizar su experiencia y satisfacción, el soporte puede incluir asistencia técnica, capacitación,

asesoramiento y seguimiento continuo para garantizar que cualquier inconveniente se solucione rápidamente, además, es fundamental mantener una comunicación clara y abierta, proporcionando información precisa y útil que permita a los usuarios sentirse valorados y respaldados en todo momento, este enfoque no solo mejora la percepción y fidelidad del cliente, sino que también contribuye al éxito y reputación de la organización (Abbott et al., 2023).

Dimensión **sistemas funcionales**, se refieren a sistemas o componentes que operan de manera efectiva, cumpliendo con sus objetivos y desempeñando las funciones para las cuales fueron diseñados, estos sistemas se caracterizan por su eficiencia, fiabilidad y capacidad para satisfacer las necesidades específicas para las que fueron creados, un sistema funcional no solo alcanza los resultados esperados, sino que también optimiza el uso de recursos, minimiza errores y garantiza un desempeño consistente y continuo, la eficacia de un sistema funcional es evaluada mediante parámetros como la calidad, la precisión, la velocidad y la adaptabilidad a diferentes condiciones operativas, en resumen, los sistemas funcionales son esenciales para el éxito de cualquier organización, ya que aseguran la realización de tareas y procesos clave de manera fluida y efectiva (Huamán et al., 2023), del mismo que cuenta con los indicadores. Indicador **perfil idóneo del personal**, describe las cualidades y competencias específicas que desempeñan un papel esencial para garantizar el éxito en una función o puesto de trabajo, este perfil no solo abarca habilidades técnicas y conocimientos especializados relacionados con la tarea en cuestión, sino que también incluye atributos como la adaptabilidad, además, puede englobar valores y principios éticos que sean coherentes con la cultura organizacional y contribuyan a un ambiente de trabajo positivo y productivo, en resumen, el perfil idóneo del personal es una guía integral que permite identificar y seleccionar a los candidatos más adecuados para cumplir con las demandas y expectativas de un rol específico dentro de una organización (Giotopolus et al., 2023).

Por otra parte, **asignación de funciones**, es un proceso crucial dentro de una organización o grupo, que implica la distribución de tareas, responsabilidades y roles específicos a individuos o equipos, este proceso no solo define quién es

responsable de qué tarea, sino que también clarifica las expectativas y contribuye a la eficiencia y coordinación, además, la asignación de funciones puede tener en cuenta las habilidades y fortalezas individuales de los miembros del equipo, optimizando así la utilización de recursos y promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo y equitativo, en resumen, la asignación de funciones es fundamental para el funcionamiento efectivo de cualquier organización (Imran et al., 2023).

También, el **sistema electrónico**, un sistema electrónico es un conjunto complejo de componentes electrónicos interconectados, que incluyen circuitos, dispositivos y software, diseñados para trabajar en conjunto con el fin de procesar información, controlar funciones o llevar a cabo tareas específicas, estos sistemas pueden variar desde dispositivos simples, como un temporizador digital, hasta sistemas más sofisticados, como un ordenador o un sistema de control industrial, la interacción entre los diferentes componentes electrónicos cumpla con sus objetivos designados. (Sajari et al., 2023). Para concluir, la **orientación al usuario**, es una investigación exhaustiva, la práctica de la empatía y una retroalimentación constante, esto significa que se realizan estudios para comprender las necesidades y preferencias del usuario, se practica la empatía para ponerse en su lugar y se establece un flujo de retroalimentación continua para mejorar y adaptar los productos o servicios según las necesidades del usuario, esta orientación al usuario es esencial para garantizar la experiencia del usuario (Baylis & Widt, 2023).

Dimensión **política inclusiva**, consiste en la adopción de medidas y estrategias por parte de una entidad, ya sea gubernamental u otra, con el objetivo de promover la equidad y las mismas oportunidades y derechos, esta política busca la eliminación de elementos que puedan existir en función de características específicas, en resumen, la política inclusiva busca crear un entorno donde cada individuo pueda desarrollar su potencial al máximo, independientemente de sus diferencias o circunstancias personales (Morales et al., 2023), el mismo que cuenta con los indicadores. **Participación abierta**, es la práctica de permitir y fomentar la colaboración y la contribución activa de una amplia gama de personas, grupos o partes interesadas en procesos, proyectos o decisiones (Scott & Fortunato, 2022). Del mismo modo, **transparencia en los procesos**, se refiere a la práctica de

revelar de manera abierta y accesible todos los detalles, etapas y elementos de un proceso o procedimiento, este enfoque garantiza que cualquier parte interesada, ya sea interna o externa a la organización, pueda comprender y verificar cómo se lleva a cabo dicho proceso, además de ofrecer información clara y completa sobre las actividades y decisiones tomadas, al permitir que los procesos se desarrollen de manera visible y pública, se fomenta la responsabilidad y se previene la ocultación de información o prácticas poco éticas, en resumen, la transparencia en los procesos (Atolagbe & McNeil, 2023).

Por otra parte, **procedimientos técnicos**, constituyen secuencias detalladas de pasos, acciones y métodos específicos que deben seguirse meticulosamente para llevar a cabo tareas o actividades técnicas de manera precisa y eficiente, estos procedimientos se diseñan para garantizar la correcta ejecución de labores especializadas, como instalaciones, reparaciones, operaciones o pruebas, minimizando errores y maximizando la calidad del resultado final, además de proporcionar una guía clara para los técnicos o especialistas involucrados, los procedimientos técnicos también sirven como una herramienta para la estandarización de procesos y la garantía de la seguridad en el trabajo, asimismo, facilitan la capacitación y el seguimiento de las mejores prácticas, promoviendo una cultura organizacional centrada en la excelencia y la mejora continua, en resumen, los procedimientos técnicos son fundamentales en entornos donde la (Hochstetter et al., 2023).

Asimismo, **Accesibilidad a los discapacitados**, creación de entornos, productos, servicios y tecnologías de manera que sean utilizables y comprensibles por una amplia gama de individuos que presenten algún tipo de discapacidad o deficiencia física, esto implica no solo eliminar barreras físicas, como escaleras o puertas estrechas, sino también considerar aspectos como el diseño inclusivo, la adaptación de asistencia, la accesibilidad no solo beneficia a las personas con discapacidad, sino que también mejora la experiencia de usuario para todos, promoviendo la participación social y la inclusión, en resumen, la accesibilidad es un aspecto fundamental del diseño (Collie et al., 2022). Finalmente, contamos con la **teoría** proporcionada en la cual se menciona el **presupuesto por resultados**,



que contribuye a un uso organizado de los recursos, enfocándose en el logro de resultados medibles y significativos para la sociedad, mejorando la transparencia (Ministerio de Economía y Finanzas, 2022).

En función a los objetivos planteados se tiene la **hipótesis general** de investigación es Hi: Existe relación entre las competencias laborales y la gestión administrativa en trabajadores municipales, Morales - 2024, en tanto las **hipótesis específicas** H1: El nivel de las dimensiones de las competencias municipales, es alto; H2: El nivel de las dimensiones de modernización de la gestión administrativa, es alto, H3: Existe relación entre las dimensiones de las competencias laborales y gestión administrativa.

## II. METODOLOGÍA

**Tipo, enfoque y diseño de investigación:** **Básica**, debido que sólo contempló conceptos de naturaleza teórica sin realizar algún tipo de manipulación en el ámbito práctico, se buscó complementar conocimiento sobre eventos observables enfocándose en comprender su propia naturaleza y vinculación. Según CONCYTEC (2018), el presente enfoque estuvo dirigido a contar con una mayor comprensión sobre acontecimientos y fenómenos. Fue de diseño **No experimental**, que consistió en una etapa destinada a recoger información con el único fin de contrastar la hipótesis planteada. Según Esteban (2018), este proceso significa que la investigación tomó su camino para realizar una identificación de las propiedades de la variable sin alterar su estado permanente.

Fue de enfoque **cuantitativo**, debido a que tuvo la intención de realizar una demostración de la hipótesis a través de información estadística. Al respecto Hernández y Mendoza (2018), mencionan que este enfoque se puede utilizar para realizar procesos de sistematización de datos hipotéticos con la única finalidad de contar con conocimientos más profundos a nivel estadístico. De la misma manera, el informe fue **descriptivo correlacional**, porque describió las proporciones en la que se encuentran al momento del estudio los indicadores, así también, estuvo enfocado en verificar si existe una relación entre las variables (Hernandez y Mendoza, 2018); también se utilizó un corte transversal, porque existe la intención de recoger información una sola vez, de esta manera, Hernández y Sampieri (2017). **Corte transversal**, puesto que los instrumentos fueron aplicados por única vez Hernández y Mendoza (2018)

### **Variables:**

Variable 1: Competencias laborales

Variable 2: Gestión administrativa

La matriz de operacionalización está ubicada en el anexo 1.

**Población y muestra:** Agrupación completa de individuos, organismos o elementos que tienen características específicas y que pueden ser medibles en una

investigación o análisis, este concepto no se limita únicamente a seres humanos, sino que puede aplicarse a cualquier grupo definido por atributos comunes, como una población de animales, plantas o incluso elementos abstractos, de acuerdo con (Robles, 2019) indican que la población se refiere a la totalidad de personas que residen en un área geográfica determinada, este grupo puede ser subdividido en categorías más específicas, como por edad, género, nivel educativo, entre otras variables.

**Criterio de inclusión:** Trabajadores de las áreas administrativas de la Municipalidad distrital de Morales.

**Criterios de exclusión:** Gerente General, funcionarios que se encontraron con permisos o licencias, Trabajadores en las diferentes modalidades de contrato que cuenten con una permanencia mínima de 3 meses.

La muestra es un subconjunto representativo perteneciente a un grupo mayor y totalitario más amplia que se selecciona con el propósito de realizar investigaciones o análisis estadísticos, en lugar de estudiar toda la población, se extrae y examina un grupo más pequeño de elementos que se considera representativo de las características o cualidades que se quieren estudiar, de acuerdo con (Robles, 2019), El uso de muestras permitió realizar estudios más eficientes y prácticos, especialmente cuando estudiar toda la población sería impracticable o costoso, la muestra fue 40 personas entre ellos autoridades, trabajadores de las áreas de administración, contabilidad y logística, con fecha de corte a marzo 2024 de la institución.

Proceso de cuantificar un subconjunto representativo de una población más extensa, en lugar de analizar toda la población, se elige cuidadosamente un grupo más pequeño de elementos con la finalidad de contar con información relevante y precisa respecto a las características, así mismo según Hernández (2021) el muestreo se desarrolla de diferentes formas, como el muestreo aleatorio, estratificado o por conglomerados, y es esencial para realizar investigaciones eficientes y coste-efectivas, especialmente cuando estudiar toda la población sería impracticable, de esta manera se tiene el muestreo no probabilístico que es por conveniencia es aplicado para casos en los que se eligen los elementos que

conforman la población en su totalidad, teniendo en cuenta que la cantidad facilita la obtención de resultados más precisos.

La unidad de análisis será un trabajador de la municipalidad Provincial de Morales.

**Técnicas e instrumentos de recolección de datos:** Conjunto de procedimientos y habilidades prácticas aplicadas para lograr un resultado o realizar una tarea particular, las técnicas son herramientas prácticas utilizadas en diferentes campos o disciplinas que requieran habilidades específicas; al respecto (Santos, 2017), estas implican el conocimiento y la aplicación de pasos sistemáticos o enfoques específicos para alcanzar un objetivo deseado de manera efectiva, las técnicas pueden variar en su complejidad y aplicación, su dominio generalmente implica práctica y experiencia para obtener resultados exitosos.

En términos generales, un instrumento se refiere a una herramienta o dispositivo utilizado para mediciones y observaciones en diversos contextos, los instrumentos pueden variar desde simples utensilios hasta dispositivos más complejos y avanzados. En tanto, se utilizó el cuestionario, de acuerdo con Hernández et. al (2014), debido a que, para recopilar datos de manera estructurada y estandarizada, las preguntas predefinidas ayudan a asegurar que todos los participantes respondan a las mismas preguntas, el instrumento fue diseñado exclusivamente para atender los requerimientos del estudio el mismo que cuenta con 20 ítems para la variable 1 y 24 ítems para la variable 2.

Para la validez se recurrió a la opinión de cinco especialistas sobre el tema de estudios, que estuvieron encargados de verificar los ítems y los criterios planteados, procedimiento que se llevará a cabo para garantizar que los instrumentos recojan información reveladora que esclarezca y responda los objetivos de la investigación. Se verificará los criterios que se encuentren considerados como requisitos mínimos, con puntuaciones tales como del 1 al 4, donde 1 es no cumple con el criterio, 2, bajo, 3, moderado y 4 alto. Finalmente, Los resultados reflejaron para la primera variable 0.98 (98%), tal es el caso para el segundo es de 0.99 (99%) conforme a lo evaluado por los especialistas.

Sobre lo que concierne al cálculo de alfa de Crombach el límite permitido debe ser a 0,7 (Hernández et al., 2014), la fiabilidad del instrumento competencias laborales fue de 0,950 y el de gestión administrativa fue de 0,960; en ambos casos se superó el límite de 0.75 deben ser considerados para formar parte de la evaluación de información.

**Métodos de análisis de datos:** Se aplicaron dos cuestionarios, los mismos que contaron con la aprobación de los especialistas y definidos luego de la muestra piloto con características similares a la población. Luego de verificar la confiabilidad de los instrumentos, se solicitó autorización para llevar a cabo la investigación. La recolección de datos se realizó de forma presencial e individual en el lugar donde corresponde el estudio, previo al consentimiento informado de cada participante. Los datos pasaron un proceso en el que se sistematizarán y analizarán en SPSS V.26, los mismos que se expresaron en el informe que será revisado por profesionales que asigne la universidad. Los procedimientos estadísticos que se emplearán para el contraste de hipótesis serán la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

Los datos que se obtuvieron posterior al levantamiento de información pasaron a ser procesado en el software SPSS V.26, con el objetivo de realizar la identificación y diagnóstico de las variables planteadas, de la misma manera, para continuar con el proceso se desarrolló la prueba de normalidad con la finalidad de identificar si la información cuenta con datos paramétricos o no paramétricos.

Finalmente, luego de todo el proceso los datos que resultaron de los estudios fueron expresados en cuadros que detallan información para optimizar su comprensión, evaluando cada uno de los elementos de acuerdo a los objetivos planteados.

**Aspectos éticos:** De acuerdo con los parámetros se encuentran establecidos aspectos para el tratamiento de las investigaciones, de esta manera tenemos **Autonomía**, porque reconoce el derecho de las personas a ejercer control sobre su propia vida y cuerpo, en el ámbito de la investigación, este principio implica

obtener un consentimiento informado adecuado de los participantes, asegurándose de que comprendan los detalles del estudio, sus riesgos y beneficios, y tengan la libertad de decidir participar o retirarse sin coerción. **Beneficencia**, debido a que implica la promoción activa del bienestar, la prevención de daños y la maximización de los resultados positivos, teniendo en cuenta los valores y preferencias del individuo involucrado. **No maleficencia**, porque subraya el nivel de responsabilidad de los investigadores de evitar la causación deliberada de daño y de priorizar el bienestar y la seguridad de los individuos implicados. **Justicia**, debido a que distribuir los beneficios y cargas de manera justa, asegurando que los recursos y oportunidades estén disponibles de manera equitativa para todos, sin discriminación injusta a los participantes del estudio. **Derecho**, se exploró cómo estos principios rectores influyen en la interpretación y aplicación del derecho, así como su papel crucial en la consolidación del Estado de derecho y en la protección de los derechos fundamentales.

### III. RESULTADOS

Identificar el nivel de las competencias laborales en trabajadores municipales, Morales – 2024.

**Tabla 1**

*Nivel de las dimensiones de competencias laborales.*

<b>Dimensión / variable</b>	<b>Nivel</b>	<b>Rango</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Conocimientos técnicos	Bajo	6-14	1	3%
	Medio	15-22	6	15%
	<b>Alto</b>	<b>23-30</b>	<b>33</b>	<b>82%</b>
	Total		40	100%
Habilidades técnicas	Bajo	6-14	1	3%
	Medio	15-22	6	15%
	<b>Alto</b>	<b>23-30</b>	<b>33</b>	<b>82%</b>
	Total		40	100%
Habilidades interpersonales	Bajo	8-19	1	3%
	Medio	20-29	9	22%
	<b>Alto</b>	<b>30-40</b>	<b>30</b>	<b>75%</b>
	Total		40	100%
<b>Competencias laborales</b>	Bajo	20-47	1	3%
	Medio	48-73	4	10%
	<b>Alto</b>	<b>74-100</b>	<b>35</b>	<b>87%</b>
Total				100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Morales

## Interpretación

En la tabla 1, luego de evaluar a 40 individuos revela que un 82% posee altos niveles tanto en **conocimientos técnicos** como en habilidades técnicas, mientras que solo un 3% tiene niveles bajos en estas áreas; en cuanto a las **habilidades interpersonales**, el 75% corresponde un alto nivel y el 22% un medio, con un 3% bajo; respecto a las **competencias laborales**, el 87% un alto nivel, el 10% un nivel medio, y solo el 3% bajo, finalmente las **competencias laborales**, se perciben al 87% con un nivel alto, mientras que un 10% lo menciona con un nivel medio y un 3% con un nivel bajo; en general gran parte de los individuos posee altos niveles en conocimientos técnicos, habilidades técnicas, habilidades interpersonales y competencias laborales, esto sugiere que la población estudiada está bien preparada en términos de las habilidades y conocimientos evaluados, los niveles bajos en cada dimensión son mínimos, lo que resalta una tendencia general hacia altos estándares en estos aspectos.



Evaluar el nivel de la gestión administrativa en trabajadores municipales, Morales – 2024.

**Tabla 2**

*Nivel de las dimensiones de gestión administrativa*

<b>Dimensión / variable</b>	<b>Nivel</b>	<b>Rango</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Servicio al ciudadano	Bajo	8-19	1	3%
	Medio	20-29	5	12%
	<b>Alto</b>	<b>30-40</b>	<b>34</b>	<b>85%</b>
	Total		40	100%
Sistemas funcionales	Bajo	8-19	1	3%
	Medio	20-29	6	15%
	<b>Alto</b>	<b>30-40</b>	<b>33</b>	<b>82%</b>
	Total		40	100%
Política inclusiva	Bajo	8-19	0	0%
	Medio	20-29	12	30%
	<b>Alto</b>	<b>30-40</b>	<b>28</b>	<b>70%</b>
	Total		40	100%
<b>Gestión administrativa</b>	Bajo	20-47	1	3%
	Medio	48-73	6	15%
	<b>Alto</b>	<b>74-100</b>	<b>33</b>	<b>83%</b>
Total				100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Morales

## Interpretación

En la tabla 2, luego de participar en la aplicación del cuestionario el grupo de 40 individuos mostró que, en términos de **servicio al ciudadano**, un 85% alcanzó niveles altos, mientras que solo un 3% se ubicó en niveles bajos; para la **sistemas funcionales**, un 82% obtuvo niveles altos y un 3% bajos; en cuanto a los **política inclusiva**, el 70% se situó en niveles altos y el 30% en niveles medios, sin registros en niveles bajos; finalmente, en la **gestión administrativa**, el 83% alcanzó niveles altos, el 15% medios y solo el 3% bajos; cabe mencionar que, la mayoría de los individuos demostró altos niveles de desempeño en todas las dimensiones evaluadas, destacando especialmente en las dos primeras dimensiones.

Analizar la relación entre las dimensiones de las competencias laborales y la gestión administrativa.

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Competencias laborales</b>	<b>,156</b>	<b>40</b>	<b>,015</b>
Conocimientos técnicos	,162	40	,010
Habilidades técnicas	,153	40	,020
Habilidades interpersonales	,133	40	,073
<b>Gestión administrativa</b>	<b>,098</b>	<b>40</b>	<b>,200*</b>
Servicio al ciudadano	,164	40	,008
Sistemas funcionales	,130	40	,087
Política inclusiva	,105	40	,200*

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Teniendo en cuenta que la muestra está compuesta por 40 elementos, se calculó a través de Shapiro-Wilk. Con una Sig. de la variable **competencias laborales**  $p = 0.015$  y de la variable **gestión administrativa**  $p = 0.200$ , que deja en evidencia la distribución normal de los datos, por lo que se considera trabajar con el coeficiente de Pearson en el procedimiento estadístico.

**Tabla 4***Correlación entre las dimensiones de las competencias laborales y la gestión administrativa*

		Conocimientos técnicos	Habilidades técnicas	Habilidades interpersonales	Gestión administrativa
Conocimientos técnicos	Correlación de Pearson	1	,917**	,798**	,740**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40
Habilidades técnicas	Correlación de Pearson	,917**	1	,806**	,748**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40
Habilidades interpersonales	Correlación de Pearson	,798**	,806**	1	,772**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,740**	,748**	,772**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40

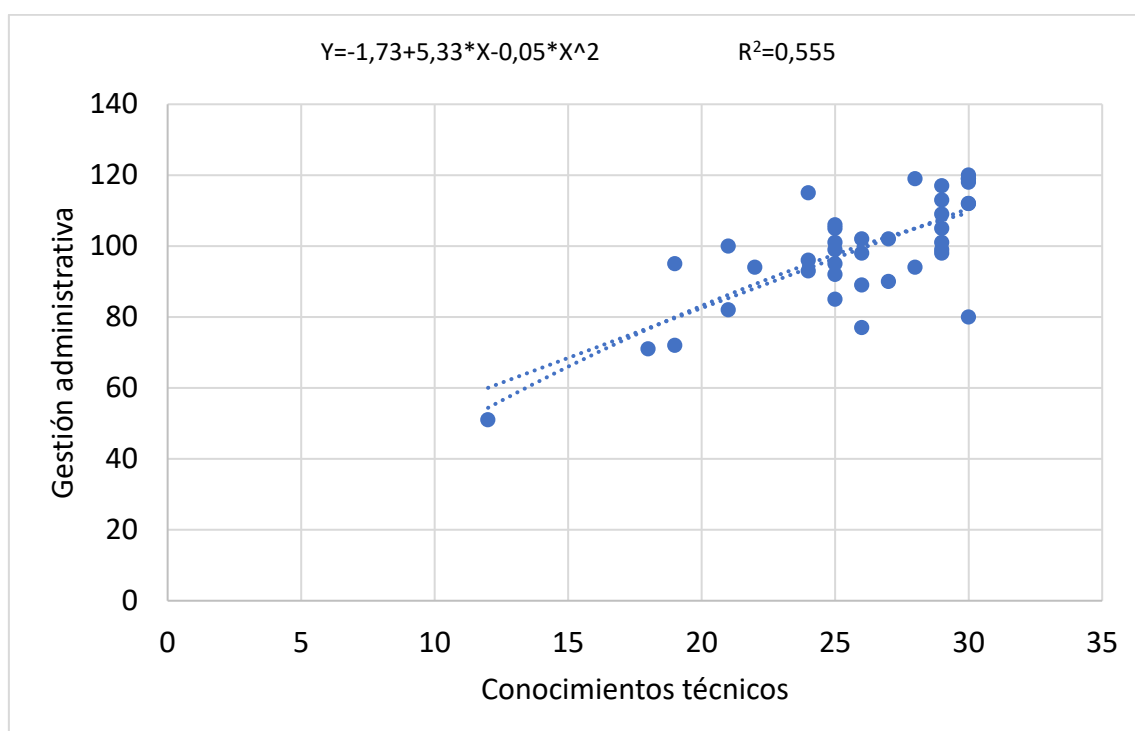
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## Interpretación

En la tabla 4, como resultados del análisis se determinó una correlación positiva, en la dimensión conocimientos técnicos y la variable gestión administrativa de 0,740 ( $p = 0.000$ ), de la misma forma la dimensión habilidades técnicas y la segunda variable presentan una correlación positiva muy fuerte y significativa de 0,748 ( $p = 0,000$ ), finalmente tenemos la dimensión habilidades interpersonales presentan una correlación positiva de 0,772 ( $p=0,000$ ). En lo que respecta se menciona: Existe relación entre las dimensiones de competencias laborales y gestión administrativa.

### Figura 1

Dispersión y coeficiente de determinación ( $R^2$ ) entre gestión administrativa y conocimientos técnicos



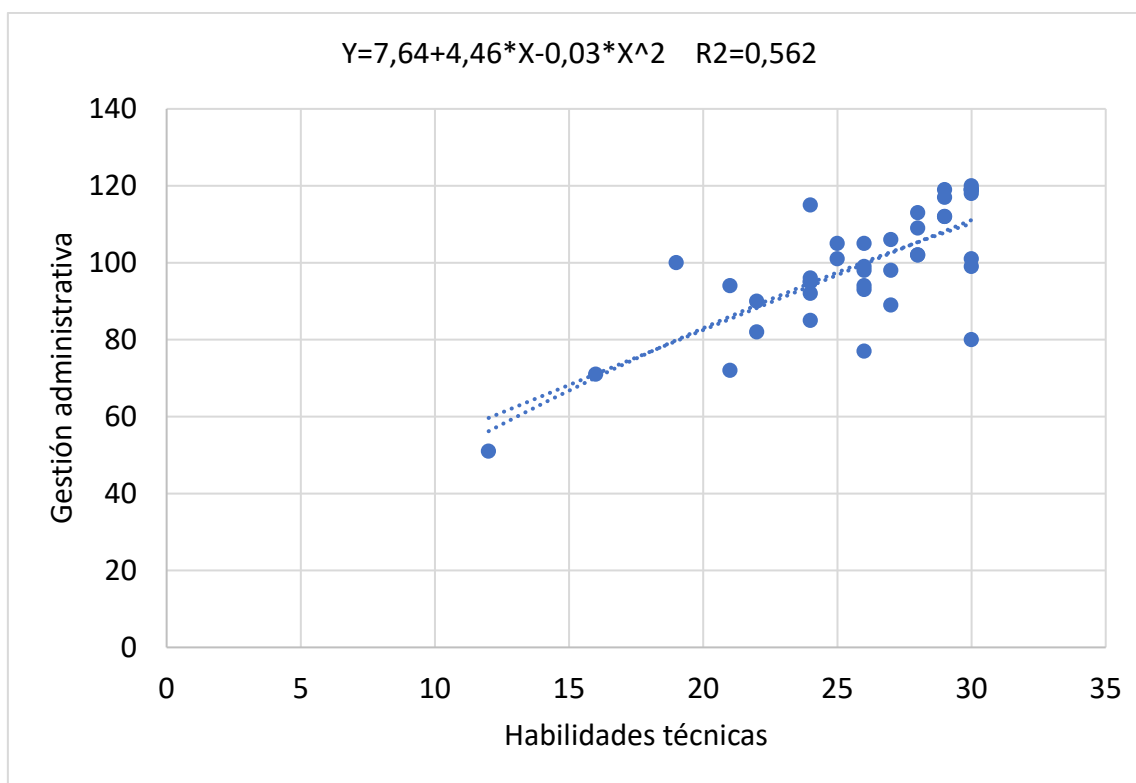
Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Morales

## Interpretación

En la figura 1, con el uso de la fórmula cuadrática, el coeficiente ( $R^2=0.555$ ), muestra que la gestión administrativa depende un 55,50% de los conocimientos técnicos.

## Figura 2

Dispersión y coeficiente de determinación ( $R^2$ ) entre gestión administrativa y habilidades técnicas



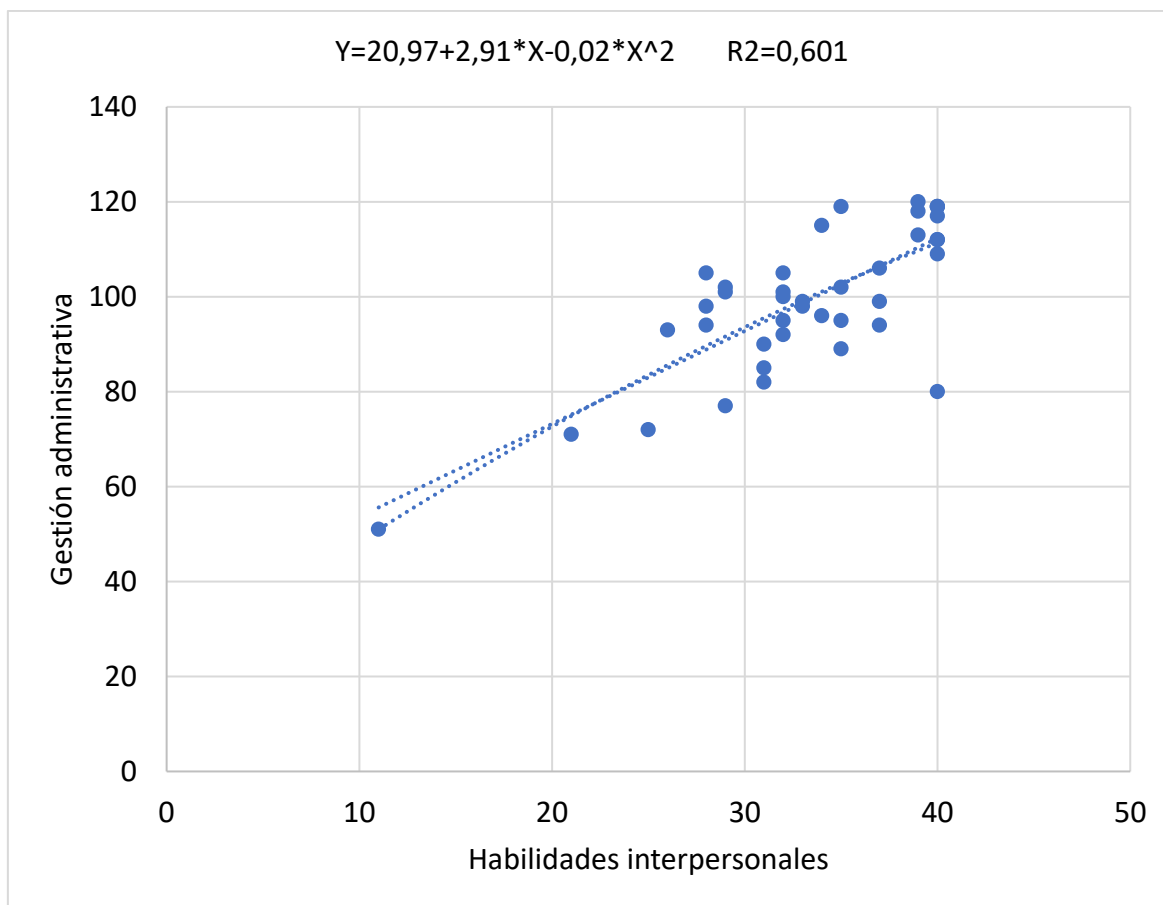
Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Morales

### Interpretación

En la figura 2, con el uso de la fórmula cuadrática, el coeficiente ( $R^2=0.562$ ), indica que la gestión administrativa depende un 55,50% de las habilidades técnicas.

**Figura 3**

*Dispersión y coeficiente de determinación ( $R^2$ ) entre gestión administrativa y habilidades interpersonales*



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Morales

### **Interpretación**

En la figura 3, con el uso de la fórmula cuadrática, el coeficiente ( $R^2=0.601$ ), indica que la gestión administrativa depende un 60,10% de las habilidades interpersonales.

Determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la gestión administrativa en trabajadores municipales, Morales – 2024.

**Tabla 5**

*Correlación entre las competencias laborales y la gestión administrativa en trabajadores municipales*

		Competencias laborales	Gestión administrativa
Competencias laborales	Correlación de Pearson	1	,802**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,802**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

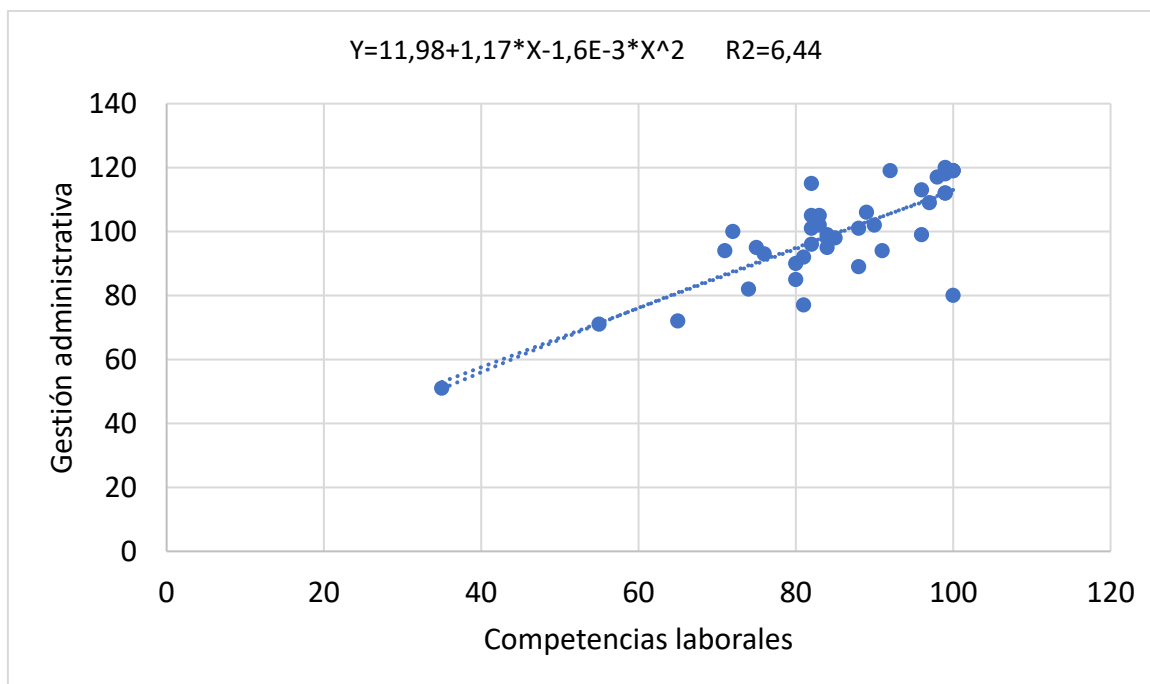
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación**

En la tabla 5, se obtuvieron como resultado la relación entre competencias laborales y gestión administrativa, en la que se contó con 40 colaboradores, se obtuvo un p valor de 0,000 resultando una correlación positiva muy fuerte y significativa de 0,802, por lo tanto, acepta la hipótesis principal: Existe una relación entre las competencias laborales y la gestión administrativa.

#### Figura 4

Dispersión y coeficiente de determinación ( $R^2$ ) entre gestión administrativa y competencias laborales



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Morales

#### Interpretación

En la figura 4, conforme a la fórmula de regresión, el coeficiente de determinación ( $R^2=0.644$ ), indica que la gestión administrativa depende un 64,40% de las competencias laborales.



#### IV. DISCUSIÓN

A continuación, en lo que respecta al **objetivo específico 1**: Identificar el nivel de las competencias laborales en trabajadores municipales, Morales – 2024, en los cuales se encuentran contenidos en la tabla 1, revela que un 82% posee altos niveles tanto en conocimientos técnicos como en habilidades técnicas, mientras que solo un 3% tiene niveles bajos en estas áreas; en cuanto a las habilidades interpersonales, el 75% se encuentra en el nivel alto y el 22% medio, con un 3% en el nivel bajo; respecto a las competencias laborales, el 87% muestra un alto nivel, el 10% un nivel medio, y solo el 3% un nivel bajo, finalmente las competencias laborales, se perciben al 87% con un nivel alto, mientras que un 10% lo menciona con un nivel medio y un 3% con un nivel bajo.

En general la información evidencia que los individuos poseen altos niveles en conocimientos técnicos, habilidades técnicas, habilidades interpersonales y competencias laborales, esto sugiere que la población estudiada está bien preparada en términos de las habilidades y conocimientos evaluados, los niveles bajos en cada dimensión son mínimos, lo que resalta una tendencia general hacia altos estándares en estos aspectos. Según los autores Chang et al. (2024), Huamaní et al. (2024) y Pacheco (2022), subrayaron el orden crucial de las competencias laborales parten de la salvaguardia de los intereses de las instituciones estatales, este mecanismo no solo aseguró la protección de los recursos, sino que también garantizó la contratación de personal idóneo, la implementación de controles internos robustos permitió verificar que los candidatos poseyeran todas las competencias necesarias para desempeñar adecuadamente sus funciones en la gestión administrativa.

A lo largo de la investigación, se comprendió la importancia fundamental que tienen las competencias laborales en la salvaguardia de los intereses de las instituciones estatales, la implementación de controles internos referente a los perfiles de personal no solo asegura la protección de los recursos, sino que también garantiza la contratación de personal idóneo, este proceso de verificación de competencias es esencial para asegurarse de que los candidatos posean todas particularidades necesarias para ejercer de forma adecuada en la gestión administrativa, la

eficiencia y la transparencia dependen en gran medida de la adecuada selección y evaluación del personal, al reflexionar sobre los resultados obtenidos, se evidencia que una administración pública más eficiente no solo mejora el desempeño operativo de las instituciones, la prevención de irregularidades y la mejora de la eficiencia operativa son, sin duda, objetivos cruciales que se logran a través de la adecuada implementación de estos controles.

De la misma manera para detallar el **objetivo específico 2**: Evaluar el nivel de la gestión administrativa en trabajadores municipales, Morales – 2024, que se encuentra en la tabla 2, luego de participar en la aplicación del cuestionario el grupo de 40 individuos mostró que, en términos de servicio al ciudadano, un 85% alcanzó niveles altos, mientras que solo un 3% se ubicó en niveles bajos; para sistemas funcionales, un 82% obtuvo niveles altos y un 3% bajos; en cuanto a los política inclusiva, el 70% se situó en niveles altos y el 30% en niveles medios, sin registros en niveles bajos; finalmente, en la gestión administrativa, el 83% alcanzó niveles altos, el 15% medios y solo el 3% bajos; cabe mencionar que, la mayoría de los individuos demostró altos niveles de desempeño en todas las dimensiones evaluadas, destacando especialmente la importancia del recuso hídrico.

En contraste con los autores Veronesi et al., (2023), Aravinda et al. (2024), Baylón et al. (2024), quienes abordaron el proceso de corporatización de los servicios públicos, dando lugar a nuevas formas organizativas más autónomas, centradas principalmente en mejorar las capacidades de las instituciones gubernamentales y señalaron que aún se tiene un conocimiento sorprendentemente limitado sobre las implicaciones de este proceso, para abordar esta preocupación, se basaron en la literatura sobre intensidad administrativa para formular hipótesis sobre la probable relación entre la corporatización y las inversiones en gestión y administración, así como las consecuencias de estas inversiones para el desempeño institucional, el estudio de estas relaciones fue crucial para comprender las verdaderas repercusiones de las reformas administrativas en el desempeño institucional.

Cabe mencionar que es evidente que la corporatización de los servicios públicos ha impulsado reformas significativas, orientadas a mejorar la autonomía y eficiencia de las instituciones gubernamentales, sin embargo, el conocimiento limitado sobre

las implicaciones de estas reformas subraya la necesidad de una evaluación más profunda de sus efectos reales en el desempeño institucional; en conjunto, estas investigaciones sugieren que mientras las reformas estructurales son importantes, el verdadero impacto en el desempeño institucional dependerá de una serie de factores, incluyendo la calidad de la gestión administrativa y la adecuación de las inversiones realizadas, la combinación de estudios teóricos y evaluaciones empíricas proporciona una visión más completa y nos invita a seguir explorando cómo optimizar las reformas para lograr una mayor eficiencia y efectividad en la administración pública.

En cuanto al **objetivo específico 3**: Analizar la relación entre las dimensiones de las competencias laborales y la gestión administrativa en trabajadores municipales, Morales – 2024, que se encuentra expresada en la tabla 4, se apreció una correlación, en la dimensión conocimientos técnicos y la variable gestión administrativa de 0,740 ( $p=0.000$ ), de la misma forma la dimensión habilidades técnicas y la segunda variable presentan una correlación positiva muy fuerte y significativa de 0,748 ( $p=0,000$ ), finalmente tenemos la dimensión habilidades interpersonales presentan una correlación positiva muy fuerte y significativa de 0,772 ( $p=0,000$ ). Por lo tanto, acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre las dimensiones de competencias laborales y gestión administrativa.

En contraste con Lin et al. (2024), Stukalina & Zervina (2024) y Sato (2023) resaltaron que la modernización de los procesos gubernamentales tiene un impacto positivo en la sociedad al facilitar una administración más eficiente de dichos procesos, esta modernización elevó el desempeño de los funcionarios públicos, aumentando su valor y promoviendo niveles de vida óptimos para la población, no obstante, en los países sudamericanos, este proceso enfrenta numerosos desafíos, entre los cuales los altos niveles de corrupción son especialmente prevalentes, la corrupción entre los funcionarios públicos obstaculiza el progreso de las reformas necesarias, perpetuando ineficiencias y socavando la confianza pública en las instituciones, a pesar de estos desafíos, la gestión pública en la región está en una transición crucial que busca abordar y mitigar estos aspectos negativos. Uno de los principales objetivos de esta transición es combatir el exceso de trámites burocráticos, que solo ralentizan los procesos administrativos.

La corrupción entre los funcionarios públicos no solo obstaculiza el progreso de las reformas necesarias, sino que perpetúa ineficiencias y socava la confianza pública en las instituciones, esta desconfianza es un obstáculo crítico que dificulta la implementación de mejoras administrativas y la adopción de tecnologías modernas que podrían agilizar los procesos, a pesar de estos retos, la gestión pública en la región se encuentra en una transición crucial, esta transición busca no solo modernizar los procesos, sino también combatir el exceso de trámites burocráticos que ralentizan la administración y generan frustración entre los ciudadanos, reducir la burocracia es esencial para que las reformas tengan un impacto real y tangible, por tanto, no solo debe enfocarse en la adopción de nuevas tecnologías, sino también en la implementación de prácticas transparentes y eficientes que restauren la confianza del público en sus instituciones.

En relación a los análisis de regresión lineal según los resultados de las figuras 1, 2 y 3, basados en la fórmula de regresión lineal, se observa que el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) muestra que la gestión administrativa está influenciada en un 55,50% por los conocimientos técnicos según la figura 1, un 55,50% por las habilidades técnicas según la figura 2, y en un 60,10% por los incrementos tarifarios según la figura 3, esto sugiere que estos factores tienen un impacto significativo en la gestión administrativa, destacando la importancia de cada uno en diferentes contextos de estudio; Estos hallazgos subrayan la importancia crítica de cada uno de estos factores en la configuración y el éxito de la gestión administrativa, resaltando cómo diferentes contextos pueden influir en la ponderación de estos elementos clave.

En contraste con los autores Song & Xu (2024) y Fahad (2023) quienes exploraron su papel como impulsores de cambios positivos en el ámbito público mediante un análisis exhaustivo, observando que la introducción de tecnologías avanzadas optimiza considerablemente los procedimientos administrativos en las entidades gubernamentales, sus investigaciones destacan que la integración de las TIC no solo acelera las operaciones cotidianas, sino que también potencia la eficacia de los servicios públicos, además, enfatizan la necesidad crucial de establecer marcos normativos sólidos para salvaguardar la integridad de la información manejada por estas instituciones, la gestión administrativa y la adopción de tecnologías

emergentes emergen como elementos clave en la modernización del sector público, promoviendo una administración más eficiente y orientada al ciudadano.

El análisis destaca la necesidad crítica de establecer marcos normativos sólidos para proteger la integridad de la información manejada por las instituciones públicas, asegurando así una gestión transparente y responsable, en este contexto, la gestión administrativa moderna no solo se enfrenta al desafío de mejorar la eficacia operativa, sino que también debe adaptarse ágilmente a un entorno digital en constante evolución para satisfacer las demandas cambiantes de los ciudadanos, la convergencia de estas ideas apunta hacia un futuro donde la tecnología no solo es un medio para alcanzar objetivos administrativos, sino un motor transformador que impulsa una administración más eficiente, accesible y centrada en las necesidades reales de la comunidad.

Finalmente, el **objetivo general**: Determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la gestión administrativa en trabajadores municipales, Morales – 2024, que se encuentra inmerso en la tabla 5, se evidencia la correlación entre las variables competencias laborales y gestión administrativa, luego de la aplicación del instrumento en el que manifestaron su apreciación 40 colaboradores, se obtuvo un p valor de 0,000 resultando una correlación positiva muy fuerte y significativa de 0,802, por lo tanto, acepta la hipótesis principal: Existe una relación entre las competencias laborales y la gestión administrativa. En contraste con los autores Handoko et al. (2024) y Robinson (2023), que destacaron la relevancia de esta transformación tanto para satisfacer las demandas de la ciudadanía como para cumplir con las aspiraciones de los gobernantes, ambos estudios enfatizaron que la modernización, junto con una amplia gama de competencias laborales entre los funcionarios, es crucial para estructurar eficazmente el aparato estatal, esta transformación permite que los procedimientos administrativos se ajusten continuamente a los nuevos requerimientos y necesidades de la población, como resultado, concluyen que es esencial contar con herramientas de gestión efectivas para abordar problemas específicos en la administración pública, lo que garantizaría una gestión más eficiente y receptiva.

Por otra parte, se trata de un cambio cultural y estructural profundo que requiere un enfoque integral, las competencias laborales de los funcionarios son esenciales,

pero igualmente importante es la capacidad de los gobiernos para crear y mantener herramientas de gestión eficaces que puedan adaptarse a problemas específicos, además, la modernización debe ser inclusiva y equitativa, garantizando que todos los sectores de la sociedad se beneficien por igual de las mejoras en la administración pública, esto implica no solo la adopción de nuevas tecnologías, sino también la implementación de políticas que promuevan la capacitación continua de los empleados públicos y la seguridad cibernética, la resistencia al cambio, la falta de recursos y la desigualdad en el acceso a la tecnología son obstáculos significativos que deben abordarse con estrategias bien planificadas, en última instancia, la modernización del sector público debe ser vista como un proceso continuo y multifacético que, si se maneja correctamente, puede conducir a una administración más eficiente, receptiva y centrada en el ciudadano, mejorando así la calidad de vida de la población y fortaleciendo la confianza en las instituciones gubernamentales.

## V. CONCLUSIONES

Existe una relación positiva muy fuerte y significativa entre competencias laborales y gestión administrativa puesto que el coeficiente de correlación de Pearson tuvo un resultante de 0,802 con un p valor de 0,000, por lo tanto, es evidente la importancia de contar con personal experto para mejorar la gestión administrativa.

El nivel de las dimensiones de la variable competencias laborales revela que un 82% posee altos niveles tanto en conocimientos técnicos, mientras que solo un 3% tiene niveles bajos; en cuanto a las habilidades interpersonales, el 75% se encuentra en el nivel alto y el 22% en el nivel medio, con un 3% en el nivel bajo; respecto a las competencias laborales, el 87% muestra un alto nivel, el 10% un nivel medio, y solo el 3% un nivel bajo, finalmente las competencias laborales, se perciben al 87% con un nivel alto, mientras que un 10% lo menciona con un nivel medio y un 3% con un nivel bajo; por lo tanto, los datos indican que la mayoría de los individuos posee altos niveles de competencias laborales sugiriendo la buena preparación de la población estudiada.

El nivel de las dimensiones de gestión administrativa en términos de servicio al ciudadano, un 85% alcanzó niveles altos, mientras que solo un 3% se ubicó en niveles bajos; para los sistemas funcionales, un 82% obtuvo alto nivel y un 3% bajo; en cuanto a la política inclusiva, el 70% se situó en niveles altos y el 30% en niveles medios; finalmente, en la gestión administrativa, el 83% alcanzó niveles altos, el 15% medios y solo el 3% bajos; cabe mencionar que, la mayoría de los individuos demostró altos niveles de desempeño en todas las dimensiones evaluadas.

Existe una relación entre las dimensiones de competencias laborales y gestión administrativa, la cual se evidencia con una correlación positiva muy fuerte y significativa, en la dimensión conocimientos técnicos y la variable gestión administrativa de 0,740 ( $p = 0.000$ ), para la dimensión habilidades técnicas presenta una correlación positiva muy fuerte y significativa de 0,748 ( $p = 0,000$ ), finalmente las habilidades interpersonales presentan una correlación positiva muy fuerte y significativa de 0,772 ( $p = 0,000$ ), demostrando la importancia de las competencias a nivel profesional para una adecuada gestión administrativa.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Al gerente de la Municipalidad de Morales, dinamizar espacios para el crecimiento profesional, promoviendo la participación en cursos y talleres, para reforzar los conocimientos relacionados a los procedimientos administrativos de la entidad.

Al gerente jefe de personal de la Municipalidad de Morales, evaluar de manera permanente las competencias laborales y profesionales de los trabajadores a fin de realizar la detección temprana de deficiencias que puedan intervenir en los procesos de gestión.

Al gerente de la Municipalidad de Morales, evaluar los procedimientos administrativos actuales con la finalidad de optimizar los procedimientos mejorando la fluidez de los trámites que se realizan en la municipalidad.

Al gerente de la Municipalidad de Morales, promover espacios para evaluar los procedimientos administrativos actuales, a fin de identificar las deficiencias en la gestión.



## REFERENCIAS

- Abbott, J., Mackiernan, K., & McNulty, S. (2023). Technocracy for the People? The Impact of Government-Imposed Democratic Innovations on Governance and Citizen Well-Being. *Sage Journal*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/00104140231178725>
- Antonsen, K., Anton, J., Louis, P., & Jane, L. (2024). Effects of on-site Supportive Communication Training (On-site SCT) on doctor-patient communication in oncology: Study protocol of a randomized, controlled mixed-methods trial. *BMC Medical Education*. <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05496-x>
- Aravinda, T., Krishnareddy, K., Mishra, I., Kelkar, S., & Pallathadka, H. (2024). Utilization of web-based database applications for administrative management system. *AIP Publisher*. <https://doi.org/10.1063/5.0179533>
- Asmail, M., Metcalfe, L., Graham, M., & Eccles, R. (2024). Exploring facilitators and barriers for delivering person-centered care in a socio-economically diverse context: Perspectives of speech-language pathologists and audiologists. *Elsevier*. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2024.108250>
- Atolagbe, B., & McNeil, S. (2023). Transportation Asset Management Decision Support Tools: Computational Complexity, Transparency, and Realism. *MPDI*. <https://www.mdpi.com/2412-3811/8/10/143>
- Balachandran, S. (2024). The inside track: Entrepreneurs' corporate experience and startups' access to incumbent partners' resources. *Wiley Online Library*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/smj.3576>
- Basantsov, I., Suvareva, E., & Cherenko, V. (2023). Modernization of the Ukrainian state financial control system in condition of the "Covid" economy. *Eco Science*. [https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/abs/2023/49/e3sconf\\_icies2023\\_01103/e3sconf\\_icies2023\\_01103.html](https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/abs/2023/49/e3sconf_icies2023_01103/e3sconf_icies2023_01103.html)

- Baylis, R., & Widt, D. (2023). Debate: The future of public sector audit training. *Taylor & Francis Online*. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09540962.2022.2109881>
- Baylón, D., Mera, J., López, J., Pico, J., & Meza, J. (2024). API RESTful in workflow engine: Management of administrative processes, applying the workflow reference model. *AIP Publisher*. <https://doi.org/10.1063/5.0193559>
- CEPAL. (2020). *EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: TENDENCIAS, AVANCES Y DESAFÍOS EN MATERIA DE CONSUMO Y PRODUCCIÓN SOSTENIBLES, MINERÍA, TRANSPORTE, PRODUCTOS QUÍMICOS Y GESTIÓN DE RESIDUOS*. [https://sustainabledevelopment.un.org/content/dsd/csd/csd\\_pdfs/csd-18/rims/LatinAmericaCarib-DocumentoPreliminarRIMLAC.pdf](https://sustainabledevelopment.un.org/content/dsd/csd/csd_pdfs/csd-18/rims/LatinAmericaCarib-DocumentoPreliminarRIMLAC.pdf)
- CEPLAN. (2022). Guía para el Planeamiento Institucional (2021). *Centro Nacional de Planeamiento Estratégico*. <https://www.gob.pe/institucion/ceplan/informes-publicaciones/867914-guia-para-el-planeamiento-institucional-2019>
- Chang, J., Cachay, L., Pastor, J., Salirrosas, L., & Castagne, J. (2024). Document processing system with digital signatures and administrative management in public universities. A review of the literature. *Data and Metadata*. <https://dm.saludcyt.ar/index.php/dm/article/view/292>
- Collie, A., Sheehan, L., & Lan, T. (2022). Changes in Access to Australian Disability Support Benefits During a Period of Social Welfare Reform. *Cambridge Core*. <https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-social-policy/article/abs/changes-in-access-to-australian-disability-support-benefits-during-a-period-of-social-welfare-reform/23028F447E9D2E4DF87CBBDB367F860D>
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación*

Tecnológica - Reglamento RENACYT.  
[https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)

Córdova, W., García, N., Puicón, E., & Merino, E. (2022). Administrative management during covid19 in the collaborators of the municipalities in Peru. *Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.38475>

Edile, A., & Delrose, S. (2023). Review on Factors Affecting Digital Citizen Experience While Using Online Government Services. *Internacional Journal of Case Studies in Bussines*.  
<https://www.supublication.com/index.php/ijcsbe/article/view/246>

Esteban, N. (2018). Tipos de Investigación. *Repositorio Institucional USDG*.  
<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-del-peru/calculo-aplicado-a-la-fisica-1/esteban-nieto-n-2018-tipos-de-investigacion/64165903>

Fahad, A. (2023). The impact of administrative management and information technology on e-government success: The mediating role of knowledge management practices. *Taylor & Francis Online*.  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2023.2202030>

Falcone, V., Catic, A., Heinzl, F., Steinbauer, P., Wagner, M., Mikula, F., Dorittke, T., Roessler, B., & Farr, A. (2024). Impact of a virtual reality-based simulation training for shoulder dystocia on human and technical skills among caregivers: a randomized-controlled trial. *National Library on Medicine*.  
<https://doi.org/10.1038/s41598-024-57785-6>

Giotopolus, C., Michaloupolus, D., Kerras, A., & Karras, C. (2023). Modelling and Analysis of Neuro Fuzzy Employee Ranking System in the Public Sector. *MPDI*.  
<https://www.mdpi.com/1999-4893/16/3/151>

Gobierno Regional de San Martín. (2020). Plan Estratégico Institucional 2021-2025. *Gobierno Regional de San Martín*. <https://www.gob.pe/institucion/regionesanmartin/informes-publicaciones/3252569-plan-estrategico-institucional-2021-2025>

Hai, T., Van, Q., & Tuyet, M. (2022). Digital transformation: Opportunities and challenges for leaders in the emerging countries in response to covid-19 pandemic. *Emerging Science Journal*. <https://doi.org/10.28991/esj-2021-SPER-03>

Handoko, W., Sulaiman, A., Sugito, T., & Sabiq, A. (2024). Empowering Former Women Migrant Workers: Enhancing SocioEconomic Opportunities and Inclusion for Sustainable Development. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*. <https://doi.org/10.36941/ajis-2024-0015>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (M. G. H. Education (ed.)). <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Hochstetter, J., Vásquez, F., Dieguez, M., Bustamante, A., & Arango, J. (2023). Transparency and E-Government in Electronic Public Procurement as Sustainable Development. *MPDI*. [https://www.researchgate.net/publication/369057434\\_Transparency\\_and\\_E-Government\\_in\\_Electronic\\_Public\\_Procurement\\_as\\_Sustainable\\_Development](https://www.researchgate.net/publication/369057434_Transparency_and_E-Government_in_Electronic_Public_Procurement_as_Sustainable_Development)

Huamán, W., García, S., & Flores, A. (2023). Políticas públicas de discapacidad. Revisión bibliográfica de la realidad del sistema funcional normativo peruano. *Revista Dilemas Contemporaneos*. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3534>

- Huamaní, P., Artica, D., Mancha, H., Olivos, I., Olórtegui, C., & Ortíz, E. (2024). Administrative Management and Teaching Process of Teachers in Public Universities. *Journal of Higher Education Theory and Practice*. <https://artilegateway.com/index.php/JHETP/article/view/6768>
- Imran, M., Abbas, Q., Alyas, T., Alzahrani, A., & Alghamdi, T. (2023). Digital Transformation of Public Sector Governance With IT Service Management—A Pilot Study. *IEEE Explorer*. [https://www.exed.hbs.edu/leading-digital-era/?utm\\_source=google&utm\\_medium=paid-search&utm\\_campaign=non-brand-program-lde-global-none-phrase-cross-device-all&utm\\_id=core&gad\\_source=1&gclid=CjwKCAjw4\\_K0BhBsEiwAfVVZ\\_2fhF5nzuralMTJJ5O3jvxLSoMAVINo8Ib9gv\\_42Frr\\_8Yi6F3RSrRoCf3QQAvD\\_BwE&gclsrc=aw.ds](https://www.exed.hbs.edu/leading-digital-era/?utm_source=google&utm_medium=paid-search&utm_campaign=non-brand-program-lde-global-none-phrase-cross-device-all&utm_id=core&gad_source=1&gclid=CjwKCAjw4_K0BhBsEiwAfVVZ_2fhF5nzuralMTJJ5O3jvxLSoMAVINo8Ib9gv_42Frr_8Yi6F3RSrRoCf3QQAvD_BwE&gclsrc=aw.ds)
- INEI. (2022). Resaltan indicadores de crecimiento en San Martín ante la recuperación económica. *Gobierno Regional de San Martín*. <https://www.gob.pe/institucion/regionsanmartin/noticias/581737-resaltan-indicadores-de-crecimiento-en-san-martin-ante-la-recuperacion-economica>
- K, H., A, P., S, C., & T, M. (2024). Association between problematic social networking site use and social well-being among young adults: A systematic review. *Elsevier*. <https://doi.org/10.1016/j.jadr.2024.100775>
- Khalef, R., & Adaway, E. (2024). Investigating Causes of Disputes Resulting in Litigation in Airport Development Projects in the United States Using Graph-Based Techniques. *Revista de Gestión en Ingeniería*. <https://doi.org/10.1061/JMENE.A.MEENG-5903>
- Kovaliv, M., Kuzo, L., & Borovikova, V. (2020). Measures to Ensure Proceedings in Cases of Administrative Offenses in the System of Measures of Administrative Coercion. *Scopus*. <https://sjs-journal.com.ua/en/journals/tom-3-3-2020/zakhodi-zabezpechennya-provadzheniya-u-spravakh-pro-administrativni-pravoporushennya-u-sistemi-zakhodiv-administrativnogo->

- Lee, K., & Kim, J. (2024). Relationship between psycho-physiological indicators and task performance under various indoor space designs for telecommuting environment by introducing mixed-reality. *Scientific reports*. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-52291-1>
- Li, Q., & Zhang, D. (2024). Self-efficacy-based change in educational administration style and public management model. *Sciend*. <https://doi.org/10.2478/amns.2023.2.00355>
- Lin, X., Huang, T., Liu, X., & Wang, B. (2024). A long-term congestion management framework through market zone configuration considering collusive bidding in joint spot markets. *IEE Xplore*. <https://doi.org/10.1109/TPWRS.2024.3392934>
- Ludwig, C., Howsmon, R., Stromholt, S., Valenzuela, J., Calder, R., & Baliga, N. (2024). Consequential insights for advancing informal STEM learning and outcomes for students from historically marginalized communities. *Humanities & Social Sciences Communications*. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02797-w>
- Luong, N., Thuy, L., Tinh, T., Yen, N., & Thuy, D. (2024). Integrating Open Knowledge and Administrative Management in the Digital Transformation Model of Education Institutions: An Effective Approach. *International Journal of Religión*. <https://ijor.co.uk/ijor/article/view/4266>
- Mendoza, J., Burbano, V., & Mendoza, H. (2023). Development of entrepreneurial skills and ideas: a focal study in a business practice laboratory at the Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8808651>

- Ministerio de Economía y Finanzas. (2022). Presupuesto por Resultados. *Portal de Transparencia*. <https://www.mef.gob.pe/es/presupuesto-por-resultados/ique-es-ppr>
- Mittal, P., Kumar, S., & Sharma, S. (2024). Revolutionizing Cloud-Based Task Scheduling: A Novel Hybrid Algorithm for Optimal Resource Allocation and Efficiency in Contemporary Networked Systems. *Repositorio DSpace*. <https://journal.uob.edu.bh/handle/123456789/5387>
- Morales, M., Garduño, G., & Fuentes, G. (2023). El derecho humano a la movilidad sostenible, segura e inclusiva. Una revisión de los principios fundamentales que enmarcan su incorporación a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Espacios Públicos*. <https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/20772>
- Niedbalski, J. (2024). The impact of individuals with profound intellectual and multiple disabilities on peer relationships of typically developing siblings. *Sage Journal*. <https://doi.org/10.1177/17446295231168184>
- Nuntón, J., Germán, M., Ticona, Y., & Heredia, F. (2023). Gobierno electrónico con enfoque transformacional en la gestión pública, una revisión sistemática. *Revista de Climatología*. <https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2023/06/Articulo-CS23-Julio-cesar10.pdf>
- Pacheco, D. (2022). Control interno y la gestión administrativa. Una revisión sistemática del 2020 al 2022. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4918>
- Padiyar, R. (2023). Government Service Delivery System: Does Satisfaction Matter? With Reference to Right to Service Act in the State of Karnataka, India. *International Journal of Management*. <https://www.opastpublishers.com/open-access-articles/citizen-service-satisfaction-in-government-service-delivery->

[system-of-karnataka-sakala.pdf](#)

Padiyar, R., & Sugant, M. (2023). Citizen Service Satisfaction in Government Service Delivery System of KarnatakaSakala. *International Journal of Health Policy Planning*. Citizen Service Satisfaction in Government Service Delivery System of KarnatakaSakala. <https://www.opastpublishers.com/open-access-articles/citizen-service-satisfaction-in-government-service-delivery-system-of-karnataka-sakala.pdf>

Presidencia de la República. (2022). Decreto Supremo N° 103 - Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030. *Diario El Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/3361746-103-2022-pcm>

Presidencia de la República. (2018). Decreto Legislativo 1446 - Ley Marco de Modernización del Estado. *Diario El Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/2804699-1446>

Roberto Hernandez;Christian Mendoza. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas de la investigación*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Robinson, N. (2023). Regime and State in the Struggle for Russian Modernization. *Brill*. [https://brill.com/view/journals/rupo/8/1/article-p1\\_1.xml](https://brill.com/view/journals/rupo/8/1/article-p1_1.xml)

Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 30(1). <https://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269>

Saidkhani, V., Albooghobeish, M., Rahimpour, Z., & Haghighizadeh, M. (2024). The effect of scenario-based training versus video training on nurse anesthesia students' basic life support knowledge and skill of cardiopulmonary resuscitation: a quasi-experimental comparative study. *BMC Medical*. <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05490-3>



- Sajari, A., Haron, H., Ganesan, Y., & Abdelhakeem, A. (2023). Factors influencing the level of ethics and integrity in Malaysian public sector. *Emerald Insight*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JIABR-09-2021-0256/full/html?skipTracking=true>
- Sampieri, R. H., & Collado, C. F. (2017). *Metodología de la investigación*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Santos, G. (2017). Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS , Puebla. *Benemérita Universidad Autónoma de Puebla*, 74. <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>
- Sato, Y. (2023). Economic Policy, Business, and Management in the Post-Pandemic Perspective. *Economic Policy, Business, and Management in the Post-Pandemic Perspective*. [https://icefmconference.eu/files/978-83-61597-94-0\\_interior.pdf](https://icefmconference.eu/files/978-83-61597-94-0_interior.pdf)
- Scott, C., & Fortunato, D. (2022). The Politics of Police Data: State Legislative Capacity and the Transparency of State and Substate Agencies. *Cambridge Core*. <https://www.cambridge.org/core/journals/american-political-science-review/article/politics-of-police-data-state-legislative-capacity-and-the-transparency-of-state-and-substate-agencies/EAAFC141FC36FDD2F699EFADA934216F>
- Song, X., & Xu, D. (2024). More Graduates, Fewer Skills? Vocational Education Expansion and Skilled Labour Shortages in China. *Cambridge Universe*. <https://doi.org/10.1017/S0305741023001856>
- Stukalina, Y., & Zervina, O. (2024). Using the Transformative Power of Artificial Intelligence in the Management of a Modern University. *Springer Link*. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-53598-7\\_45](https://doi.org/10.1007/978-3-031-53598-7_45)

Veronesi, G., Kirkpatrick, I., Altanlar, A., & Sarto, F. (2023). Corporatization, Administrative Intensity, and the Performance of Public Sector Organizations. *Journal Public Administratios Reseach And Theory*.  
<https://academic.oup.com/jpart/article-abstract/33/4/701/6833649?redirectedFrom=fulltext>

Yurdakul, E., Coskun, Z., Sari, O., & Coskun, A. (2024). Characteristics affecting the attitude and approach of physicians to breaking bad news: Uncertain medical situations. *Humanities & Social Sciences Communications*.  
<https://doi.org/10.1057/s41599-024-02948-z>

## **ANEXOS**

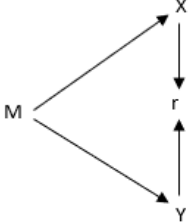
### Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Competencias laborales	Conjunto de habilidades, conocimientos, aptitudes y comportamientos que una persona necesita para desempeñarse de manera eficaz en un puesto de trabajo específico. Estas competencias pueden variar según el tipo de trabajos (Mendoza et al., 2023).	Son indicadores específicos y medibles para evaluar el progreso y resultados según los objetivos institucionales. Será medida a través de un cuestionario.	Conocimientos técnicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Experiencia laboral.</li> <li>- Participación en proyectos.</li> <li>- Logros alcanzados.</li> </ul>	Ordinal
			Habilidades técnicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficiencia en la ejecución de tareas.</li> <li>- Uso de herramientas tecnológicas.</li> <li>- Pensamiento crítico.</li> </ul>	
			Habilidades interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación efectiva.</li> <li>- Empatía y comprensión.</li> <li>- Colaboración y trabajo en equipo.</li> <li>- Resolución de conflictos.</li> </ul>	
V2: Gestión Administrativa	Es el conjunto de procesos, actividades y estrategias llevadas a cabo en una organización con el fin de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y actividades para lograr eficientemente los objetivos establecidos (Pacheco, 2022)	Implica la implementación concreta de procesos y prácticas que involucran el servicio a ciudadano, el sistema de funciones y la política inclusiva. Será medida a través de un cuestionario	Servicio al ciudadano	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Normatividad.</li> <li>- Asistencia Técnica.</li> <li>- Seguimiento.</li> <li>- Asistencia al usuario.</li> </ul>	Ordinal
			Sistemas funcionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perfil idóneo de personal.</li> <li>- Asignación de funciones.</li> <li>- Sistema electrónico.</li> <li>- Orientación al usuario.</li> </ul>	
			Política inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación abierta.</li> <li>- Transparencia en los procesos.</li> <li>- Procedimientos técnicos.</li> <li>- Accesibilidad a los discapacitados.</li> </ul>	

## Anexo 2: Matriz de Consistencia

**Título:** Competencias laborales y gestión administrativa en trabajadores municipales, Morales - 2024.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> PG: ¿Cuál es la relación entre las competencias laborales y la gestión administrativa en trabajadores municipales, Morales - 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b> PE1: ¿Cuál es el nivel de las competencias laborales en trabajadores municipales, Morales - 2024?</p> <p>PE2: ¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa en trabajadores municipales, Morales - 2024?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación según dimensiones entre las competencias</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la gestión administrativa en trabajadores municipales, Morales - 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar el nivel de las competencias laborales en trabajadores municipales, Morales - 2024.</p> <p>Evaluar el nivel de la gestión administrativa en trabajadores municipales, Morales - 2024.</p> <p>Analizar la relación entre las dimensiones de las competencias laborales y la gestión administrativa</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>Hi:</b> Existe relación entre las competencias laborales y la gestión administrativa en trabajadores municipales, Morales - 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> <b>H1:</b> El nivel de las competencias laborales en trabajadores municipales, Morales - 2024, es alto.</p> <p><b>H2:</b> El nivel de la gestión administrativa en trabajadores municipales, Morales - 2024, es alto.</p> <p><b>H3:</b> Existe relación entre las dimensiones de las competencias laborales y la gestión administrativa en la Municipalidad provincial de Morales, 2024.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p style="text-align: center;"><b>Instrumento</b> Cuestionario</p>

laborales y la gestión administrativa en trabajadores municipales, Morales - 2024?	en trabajadores municipales, Morales - 2024.			
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>		
Tipo: básica Diseño: No experimental, cuantitativo, de corte transversal, descriptivo, correlacional.    Dónde: M = Muestra X = Competencias laborales Y = Gestión administrativa. r = Relación entre variables	<b>La población y muestra:</b> La población y muestra estará conformada por 40 trabajadores de la Municipalidad distrital de Morales (Fuente: Municipalidad distrital de Morales).	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	
		V1: Competencias laborales	Conocimientos técnicos Habilidades técnicas Habilidades interpersonales	
		V2: Gestión administrativa	Servicio al ciudadano. Sistemas funcionales. Política inclusiva	

## Anexo 3: Cuestionario

### Cuestionario para medir las competencias laborales

**Instrucciones:** Estimado colaborador, el presente tiene como objetivo identificar los principales problemas y enfoques de las competencias laborales en la Municipalidad Distrital de Morales. El instrumento es anónimo y reservado, la información es sólo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

<b>NUNCA (N)</b>	<b>CASI NUNCA (CN)</b>	<b>A VECES (AV)</b>	<b>CASI SIEMPRE (CS)</b>	<b>SIEMPRE (S)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N.º Ítems	Ítems	Respuestas				
		N	CN	AV	CS	S
	<b>Dimensión: Conocimientos técnicos</b>					
01	El equipo de trabajo integra a profesionales con conocimientos solventes.					
02	Los profesionales que participan del equipo de trabajo cuentan con experiencia.					
03	Clasifican las actividades para la participación activa de todos los integrantes.					
04	Cuenta con un equipo técnico especializado para trabajar en los proyectos de mayor complejidad.					
05	La institución logra los objetivos planteados.					
06	Cuenta con plan de trabajo que permite enfocarse al logro de objetivos.					
	<b>Dimensión: Habilidades técnicas</b>					
07	El personal que labora tiene la capacidad de realizar su trabajo de manera eficiente.					
08	Los trabajadores forman equipos de trabajo para garantizar un trabajo eficiente.					
09	Cuenta con personal que conoce las herramientas tecnológicas para un mejor desempeño.					
10	Existe personal encargado de realizar actividades de capacitación en relación a herramientas tecnológicas.					
11	La toma de decisiones se realiza con datos debidamente analizados.					
12	Analizan las situaciones de riesgo de tal manera que se tome las mejores decisiones					
	<b>Dimensión: Habilidades interpersonales</b>					
13	Existe espacio para la comunicación efectiva entre el equipo de trabajo.					
14	Los funcionarios fomentan reuniones de coordinación para un trabajo articulado.					
15	Se toman en cuenta las necesidades prioritarias de los trabajadores.					
16	Existe un ambiente de comprensión respecto a las dificultades que manifiesta un colaborador.					

17	Se realiza el trabajo de manera articulada con la participación de todos los integrantes de la institución.					
18	Existe una estrategia que permita trabajar de manera colaborativa.					
19	Resuelven los conflictos de manera pacífica entre los trabajadores.					
20	Existe un ambiente que permita resolver conflictos de manera armoniosa.					

**¡Gracias por su participación!**



## Anexo 4: Cuestionario

### Cuestionario para medir la gestión administrativa

**Instrucciones:** Estimado colaborador, el presente tiene como objetivo identificar los principales problemas y enfoques de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Morales. El instrumento es anónimo y reservado, la información es sólo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

<b>NUNCA (N)</b>	<b>CASI NUNCA (CN)</b>	<b>A VECES (AV)</b>	<b>CASI SIEMPRE (CS)</b>	<b>SIEMPRE (S)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N.º Ítems	Ítems	Respuestas				
		N	CN	AV	CS	S
	<b>Dimensión: Servicio al ciudadano</b>					
01	Cumplen de manera rigurosa con todo lo establecido de acuerdo al marco normativo.					
02	Promueven actividades de control para verificar el cumplimiento de normatividad vigente.					
03	Existe un área de consultas especializadas para temas gubernamentales.					
04	La institución cuenta con personal calificado para brindar asistencia técnica.					
05	Realiza seguimiento de las actividades programadas por la institución.					
06	Trabajo en equipo que permita realizar seguimiento de las actividades de la institución.					
07	Brinda asistencia a los usuarios que requieren información específica.					
08	Cuentan con personal cualificado para brindar asistencia a los usuarios.					
	<b>Dimensión: Sistemas funcionales</b>					
09	Los trabajadores cuentan con el perfil idóneo para ejercer sus funciones.					
10	Realizan estrategias de capacitación para mantener al equipo con conocimientos sólidos sobre gestión.					
11	Asignación de funciones teniendo en cuenta los perfiles profesionales.					
12	Realizan rotaciones de manera frecuente para contar con profesionales expertos para casos específicos.					
13	La institución cuenta con un sistema que permite comunicación con los usuarios de manera directa.					
14	Realiza el monitoreo constante de los sistemas de la institución.					
15	Orienta a los usuarios de manera oportuna sobre sus peticiones.					
16	Existe la cultura de fomento de orientación en la institución.					

	<b>Dimensión: Política inclusiva</b>					
17	Los usuarios pueden participar de manera eficiente en las decisiones de la institución.					
18	Cuentan con estrategias de participación activa para garantizar decisiones consensuadas.					
19	Respetan los procedimientos para garantizar la transparencia.					
20	Fomentan la participación transparente en los diferentes procesos de la institución.					
21	Cuentan con procedimientos definidos para resolver cuestiones técnicas.					
22	Existen documentos de gestión que permitan orientar sobre las acciones de la institución.					
23	Las personas con discapacidad pueden acceder a los diferentes servicios de la entidad.					
24	Tienen espacios adecuados para la atención de personas con discapacidad.					

**¡Gracias por su participación!**

## Anexo 5: Evaluación de juicio de expertos

### Matriz de validación del cuestionario de la variable competencias laborales

Definición de la variable: Conjunto de habilidades, conocimientos, aptitudes y comportamientos que una persona necesita para desempeñarse de manera eficaz en un puesto de trabajo específico. Estas competencias pueden variar según el tipo de trabajos (Mendoza et al., 2023)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación	
Conocimientos técnicos	Experiencia laboral	El equipo de trabajo integra a profesionales con conocimientos solventes.	5	5	5	5		
		Los profesionales que participan del equipo de trabajo cuentan con experiencia.	5	5	5	5		
	Participación en proyectos	Clasifican las actividades para la participación activa de todos los integrantes.	5	5	5	5		
		Cuenta con un equipo técnico especializado para trabajar en los proyectos de mayor complejidad.	5	5	5	5		
	Logros alcanzados	La institución logra los objetivos planteados.	5	5	5	5		
		Cuenta con plan de trabajo que permite enfocarse al logro de objetivos.	5	5	5	5		
	Habilidades técnicas	Eficiencia en la ejecución de tareas	El personal que labora tiene la capacidad de realizar su trabajo de manera eficiente.	5	5	5	5	
			Los trabajadores forman equipos de trabajo para garantizar un trabajo eficiente.	5	5	5	5	
Uso de herramientas tecnológicas		Cuenta con personal que conoce las herramientas	5	5	5	5		

		tecnológicas para un mejor desempeño.					
		Existe personal encargado de realizar actividades de capacitación en relación a herramientas tecnológicas.	5	5	5	5	
	Pensamiento crítico	La toma de decisiones se realiza con datos debidamente analizados.	5	5	5	5	
		Analizan las situaciones de riesgo de tal manera que se tome las mejores decisiones	5	5	5	5	
Habilidades personales	Comunicación efectiva	Existe espacio para la comunicación efectiva entre el equipo de trabajo.	5	5	5	5	
		Los funcionarios fomentan reuniones de coordinación para un trabajo articulado.	5	5	5	5	
	Empatía y comprensión	Se toman en cuenta las necesidades prioritarias de los trabajadores.	5	5	5	5	
		Existe un ambiente de comprensión respecto a las dificultades que manifiesta un colaborador.	5	5	5	5	
	Colaboración y trabajo en equipo	Se realiza el trabajo de manera articulada con la participación de todos los integrantes de la institución.	5	5	5	5	
		Existe una estrategia que permita trabajar de manera colaborativa.	5	5	5	5	
	Resolución de conflictos	Resuelven los conflictos de manera pacífica entre los trabajadores.	5	5	5	5	
		Existe un ambiente que permita resolver conflictos de manera armoniosa.	5	5	5	5	

### Ficha de validación de juicio de experto

<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario de la variable competencias laborales</b>
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir el nivel de las competencias laborales en la Municipalidad Distrital de Morales.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Ceidith Cieza Tafur
<b>Documento de identidad</b>	40382343
<b>Años de experiencia en el área</b>	8 años
<b>Máximo grado académico</b>	Mg. En Gestión Pública
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Independiente
<b>Cargo</b>	Contador Público
<b>Número telefónico</b>	920047211
<b>Firma</b>	 
<b>Fecha</b>	01/06/2024


### Matriz de validación del cuestionario de la variable gestión administrativa

Definición de la variable: Es el conjunto de procesos, actividades y estrategias llevadas a cabo en una organización con el fin de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y actividades para lograr eficientemente los objetivos establecidos (Pacheco, 2022)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación	
Servicio al ciudadano	Normatividad	Cumplen de manera rigurosa con todo lo establecido de acuerdo al marco normativo.	5	5	5	5		
		Promueven actividades de control para verificar el cumplimiento de normatividad vigente.	5	5	5	5		
	Asistencia técnica	Existe un área de consultas especializadas para temas gubernamentales.	5	5	5	5		
		La institución cuenta con personal calificado para brindar asistencia técnica.	5	5	5	5		
	Seguimiento	Realiza seguimiento de las actividades programadas por la institución.	5	5	5	5		
		Trabajo en equipo que permita realizar seguimiento de las actividades de la institución.	5	5	5	5		
	Asistencia al usuario	Brinda asistencia a los usuarios que requieren información específica.	5	5	5	5		
		Cuentan con personal calificado para brindar asistencia a los usuarios.	5	5	5	5		
	Sistemas funcionales	Perfil idóneo de personal	Los trabajadores cuentan con el perfil idóneo para ejercer sus funciones.	5	5	5	5	

		Realizan estrategias de capacitación para mantener al equipo con conocimientos sólidos sobre gestión.	5	5	5	5	
	Asignación de funciones	Asignación de funciones teniendo en cuenta los perfiles profesionales.	5	5	5	5	
		Realizan rotaciones de manera frecuente para contar con profesionales expertos para casos específicos.	5	5	5	5	
	Sistema electrónico	La institución cuenta con un sistema que permite comunicación con los usuarios de manera directa.	5	5	5	5	
		Realiza el monitoreo constante de los sistemas de la institución.	5	5	5	5	
	Orientación al usuario	Orienta a los usuarios de manera oportuna sobre sus peticiones.	5	5	5	5	
		Existe la cultura de fomento de orientación en la institución.	5	5	5	5	
Política inclusiva	Participación abierta	Los usuarios pueden participar de manera eficiente en las decisiones de la institución.	5	5	5	5	
		Cuentan con estrategias de participación activa para garantizar decisiones consensuadas.	5	5	5	5	
	Transparencia en los procesos	Respetan los procedimientos para garantizar la transparencia.	5	5	5	5	
		Fomentan la participación transparente en los diferentes procesos de la institución.	5	5	5	5	
	Procedimientos técnicos	Cuentan con procedimientos definidos para resolver cuestiones técnicas.	5	5	5	5	

		Existen documentos de gestión que permitan orientar sobre las acciones de la institución.	5	5	5	5	
	Accesibilidad a los discapacitados	Las personas con discapacidad pueden acceder a los diferentes servicios de la entidad.	5	5	5	5	
		Tienen espacios adecuados para la atención de personas con discapacidad.	5	5	5	5	

<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario de la variable gestión administrativa</b>
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir el nivel de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Morales.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Ceidith Cieza Tafur
<b>Documento de identidad</b>	40382343
<b>Años de experiencia en el área</b>	8 años
<b>Máximo grado académico</b>	Mg. En Gestión Pública
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Independiente
<b>Cargo</b>	Contador Público
<b>Número telefónico</b>	920047211
<b>Firma</b>	 Mg. C.P.C. Ceidith Cieza Tafur Mol. 19 801 CCPSM
<b>Fecha</b>	01/06/2024



### Matriz de validación del cuestionario de la variable competencias laborales

Definición de la variable: Conjunto de habilidades, conocimientos, aptitudes y comportamientos que una persona necesita para desempeñarse de manera eficaz en un puesto de trabajo específico. Estas competencias pueden variar según el tipo de trabajos (Mendoza et al., 2023)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación	
Conocimientos técnicos	Experiencia laboral	El equipo de trabajo integra a profesionales con conocimientos solventes.	5	5	5	5		
		Los profesionales que participan del equipo de trabajo cuentan con experiencia.	4	5	5	5		
	Participación en proyectos	Clasifican las actividades para la participación activa de todos los integrantes.	4	4	4	5		
		Cuenta con un equipo técnico especializado para trabajar en los proyectos de mayor complejidad.	4	5	5	5		
	Logros alcanzados	La institución logra los objetivos planteados.	5	5	5	5		
		Cuenta con plan de trabajo que permite enfocarse al logro de objetivos.	4	4	5	5		
	Habilidades técnicas	Eficiencia en la ejecución de tareas	El personal que labora tiene la capacidad de realizar su trabajo de manera eficiente.	4	5	5	4	
			Los trabajadores forman equipos de trabajo para garantizar un trabajo eficiente.	5	5	5	4	
Uso de herramientas tecnológicas		Cuenta con personal que conoce las herramientas tecnológicas para un mejor desempeño.	4	4	5	4		
		Existe personal encargado de realizar actividades de	4	4	5	5		

		capacitación en relación a herramientas tecnológicas.					
	Pensamiento crítico	La toma de decisiones se realiza con datos debidamente analizados.	4	5	5	5	
		Analizan las situaciones de riesgo de tal manera que se tome las mejores decisiones	4	4	4	5	
Habilidades personales	Comunicación efectiva	Existe espacio para la comunicación efectiva entre el equipo de trabajo.	5	5	5	5	
		Los funcionarios fomentan reuniones de coordinación para un trabajo articulado.	4	4	4	4	
	Empatía y comprensión	Se toman en cuenta las necesidades prioritarias de los trabajadores.	4	5	5	5	
		Existe un ambiente de comprensión respecto a las dificultades que manifiesta un colaborador.	5	5	5	5	
	Colaboración y trabajo en equipo	Se realiza el trabajo de manera articulada con la participación de todos los integrantes de la institución.	4	4	5	5	
		Existe una estrategia que permita trabajar de manera colaborativa.	4	5	5	5	
	Resolución de conflictos	Resuelven los conflictos de manera pacífica entre los trabajadores.	5	5	5	5	
		Existe un ambiente que permita resolver conflictos de manera armoniosa.	5	5	5	5	

### Ficha de validación de juicio de experto

<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario de la variable competencias laborales</b>
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir las competencias laborales en la municipalidad Distrital de Morales
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Dr. Alfonso Isuiza Pérez
<b>Documento de identidad</b>	01119950
<b>Años de experiencia en el área</b>	15 años, como metodólogo
<b>Máximo grado académico</b>	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
<b>Nacionalidad</b>	Peruano
<b>Institución</b>	I.E 0094 "Shilcayo"
<b>Cargo</b>	Director
<b>Número telefónico</b>	942817019
<b>Firma</b>	 ..... <b>Lic. Alfonso Isuiza Pérez</b> Dr. GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD CPPe: 0347191
<b>Fecha</b>	01/06/2024

### Matriz de validación del cuestionario de la variable gestión administrativa

Definición de la variable: Es el conjunto de procesos, actividades y estrategias llevadas a cabo en una organización con el fin de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y actividades para lograr eficientemente los objetivos establecidos (Pacheco, 2022)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación	
Servicio al ciudadano	Normatividad	Cumplen de manera rigurosa con todo lo establecido de acuerdo al marco normativo.	5	5	5	4		
		Promueven actividades de control para verificar el cumplimiento de normatividad vigente.	4	4	4	4		
	Asistencia técnica	Existe un área de consultas especializadas para temas gubernamentales.	4	5	5	4		
		La institución cuenta con personal calificado para brindar asistencia técnica.	5	5	5	4		
	Seguimiento	Realiza seguimiento de las actividades programadas por la institución.	5	5	5	5		
		Trabajo en equipo que permita realizar seguimiento de las actividades de la institución.	4	4	4	4		
	Asistencia al usuario	Brinda asistencia a los usuarios que requieren información específica.	5	5	4	4		
		Cuentan con personal calificado para brindar asistencia a los usuarios.	5	5	4	5		
	Sistemas funcionales	Perfil idóneo de personal	Los trabajadores cuentan con el perfil idóneo para ejercer sus funciones.	4	5	4	5	

		Realizan estrategias de capacitación para mantener al equipo con conocimientos sólidos sobre gestión.	5	5	5	5	
	Asignación de funciones	Asignación de funciones teniendo en cuenta los perfiles profesionales.	5	5	5	4	
		Realizan rotaciones de manera frecuente para contar con profesionales expertos para casos específicos.	5	5	5	5	
	Sistema electrónico	La institución cuenta con un sistema que permite comunicación con los usuarios de manera directa.	4	5	5	4	
		Realiza el monitoreo constante de los sistemas de la institución.	5	5	5	5	
	Orientación al usuario	Orienta a los usuarios de manera oportuna sobre sus peticiones.	5	5	5	5	
		Existe la cultura de fomento de orientación en la institución.	5	5	5	5	
Política inclusiva	Participación abierta	Los usuarios pueden participar de manera eficiente en las decisiones de la institución.	5	5	5	5	
		Cuentan con estrategias de participación activa para garantizar decisiones consensuadas.	5	5	5	5	
	Transparencia en los procesos	Respetan los procedimientos para garantizar la transparencia.	4	5	5	4	
		Fomentan la participación transparente en los diferentes procesos de la institución.	4	4	4	4	
	Procedimientos técnicos	Cuentan con procedimientos definidos para resolver cuestiones técnicas.	5	5	5	5	

		Existen documentos de gestión que permitan orientar sobre las acciones de la institución.	4	5	5	5	
	Accesibilidad a los discapacitados	Las personas con discapacidad pueden acceder a los diferentes servicios de la entidad.	5	5	5	5	
		Tienen espacios adecuados para la atención de personas con discapacidad.	5	5	5	5	

### Ficha de validación de juicio de experto

<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario de la variable gestión administrativa</b>
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir la gestión administrativa en la municipalidad Distrital de Morales
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Dr. Alfonso Isuiza Pérez
<b>Documento de identidad</b>	01119950
<b>Años de experiencia en el área</b>	15 años, como metodólogo
<b>Máximo grado académico</b>	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
<b>Nacionalidad</b>	Peruano
<b>Institución</b>	I.E 0094 "Shilcayo"
<b>Cargo</b>	Director
<b>Número telefónico</b>	942817019
<b>Firma</b>	 ..... <b>Lic. Alfonso Isuiza Pérez</b> <b>Dr. GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD</b> <b>CPPe: 0347191</b>
<b>Fecha</b>	01/06/2024

### Matriz de validación del cuestionario de la variable competencias laborales

Definición de la variable: Conjunto de habilidades, conocimientos, aptitudes y comportamientos que una persona necesita para desempeñarse de manera eficaz en un puesto de trabajo específico. Estas competencias pueden variar según el tipo de trabajos (Mendoza et al., 2023)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Conocimientos técnicos	Experiencia laboral	El equipo de trabajo integra a profesionales con conocimientos solventes.	5	5	5	5	
		Los profesionales que participan del equipo de trabajo cuentan con experiencia.	5	5	5	5	
	Participación en proyectos	Clasifican las actividades para la participación activa de todos los integrantes.	5	5	5	5	
		Cuenta con un equipo técnico especializado para trabajar en los proyectos de mayor complejidad.	5	5	5	5	
	Logros alcanzados	La institución logra los objetivos planteados.	5	5	5	5	
		Cuenta con plan de trabajo que permite enfocarse al logro de objetivos.	5	5	5	5	
Habilidades técnicas	Eficiencia en la ejecución de tareas	El personal que labora tiene la capacidad de realizar su trabajo de manera eficiente.	5	5	5	5	
		Los trabajadores forman equipos de trabajo para garantizar un trabajo eficiente.	5	5	5	5	
	Uso de herramientas tecnológicas	Cuenta con personal que conoce las herramientas tecnológicas para un mejor desempeño.	5	5	5	5	
		Existe personal encargado de realizar actividades de	5	5	5	5	

		capacitación en relación a herramientas tecnológicas.					
	Pensamiento crítico	La toma de decisiones se realiza con datos debidamente analizados.	5	5	5	5	
		Analizan las situaciones de riesgo de tal manera que se tome las mejores decisiones	5	5	5	5	
Habilidades personales	Comunicación efectiva	Existe espacio para la comunicación efectiva entre el equipo de trabajo.	5	5	5	5	
		Los funcionarios fomentan reuniones de coordinación para un trabajo articulado.	5	5	5	5	
	Empatía y comprensión	Se toman en cuenta las necesidades prioritarias de los trabajadores.	5	5	5	5	
		Existe un ambiente de comprensión respecto a las dificultades que manifiesta un colaborador.	5	5	5	5	
	Colaboración y trabajo en equipo	Se realiza el trabajo de manera articulada con la participación de todos los integrantes de la institución.	5	5	5	5	
		Existe una estrategia que permita trabajar de manera colaborativa.	5	5	5	5	
	Resolución de conflictos	Resuelven los conflictos de manera pacífica entre los trabajadores.	5	5	5	5	
		Existe un ambiente que permita resolver conflictos de manera armoniosa.	5	5	5	5	



### Ficha de validación de juicio de experto

<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario de la variable competencias laborales</b>
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir el nivel de las competencias laborales en la Municipalidad Distrital de Morales.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Pérez Meza, Fiorella Vanessa
<b>Documento de identidad</b>	44396754
<b>Años de experiencia en el área</b>	10 años
<b>Máximo grado académico</b>	Maestra en Gestión Pública
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Laniakea Asesores y Consultores S.A.C
<b>Cargo</b>	Gerente General
<b>Número telefónico</b>	938288078
<b>Firma</b>	 C.P.C Fiorella Vanessa Pérez Meza Maestra en Gestión Pública MAT. 19 - 2149
<b>Fecha</b>	01/06/2024

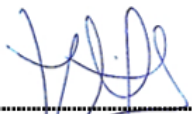
### Matriz de validación del cuestionario de la variable gestión administrativa

Definición de la variable: Es el conjunto de procesos, actividades y estrategias llevadas a cabo en una organización con el fin de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y actividades para lograr eficientemente los objetivos establecidos (Pacheco, 2022)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación	
Servicio al ciudadano	Normatividad	Cumplen de manera rigurosa con todo lo establecido de acuerdo al marco normativo.	5	5	5	5		
		Promueven actividades de control para verificar el cumplimiento de normatividad vigente.	5	5	5	5		
	Asistencia técnica	Existe un área de consultas especializadas para temas gubernamentales.	5	5	5	5		
		La institución cuenta con personal calificado para brindar asistencia técnica.	5	5	5	5		
	Seguimiento	Realiza seguimiento de las actividades programadas por la institución.	5	5	5	5		
		Trabajo en equipo que permita realizar seguimiento de las actividades de la institución.	5	5	5	5		
	Asistencia al usuario	Brinda asistencia a los usuarios que requieren información específica.	5	5	5	5		
		Cuentan con personal calificado para brindar asistencia a los usuarios.	5	5	5	5		
	Sistemas funcionales	Perfil idóneo de personal	Los trabajadores cuentan con el perfil idóneo para ejercer sus funciones.	5	5	5	5	

		Realizan estrategias de capacitación para mantener al equipo con conocimientos sólidos sobre gestión.	5	5	5	5	
	Asignación de funciones	Asignación de funciones teniendo en cuenta los perfiles profesionales.	5	5	5	5	
		Realizan rotaciones de manera frecuente para contar con profesionales expertos para casos específicos.	5	5	5	5	
	Sistema electrónico	La institución cuenta con un sistema que permite comunicación con los usuarios de manera directa.	5	5	5	5	
		Realiza el monitoreo constante de los sistemas de la institución.	5	5	5	5	
	Orientación al usuario	Orienta a los usuarios de manera oportuna sobre sus peticiones.	5	5	5	5	
		Existe la cultura de fomento de orientación en la institución.	5	5	5	5	
Política inclusiva	Participación abierta	Los usuarios pueden participar de manera eficiente en las decisiones de la institución.	5	5	5	5	
		Cuentan con estrategias de participación activa para garantizar decisiones consensuadas.	5	5	5	5	
	Transparencia en los procesos	Respetan los procedimientos para garantizar la transparencia.	5	5	5	5	
		Fomentan la participación transparente en los diferentes procesos de la institución.	5	5	5	5	
	Procedimientos técnicos	Cuentan con procedimientos definidos para resolver cuestiones técnicas.	5	5	5	5	

		Existen documentos de gestión que permitan orientar sobre las acciones de la institución.	5	5	5	5	
	Accesibilidad a los discapacitados	Las personas con discapacidad pueden acceder a los diferentes servicios de la entidad.	5	5	5	5	
		Tienen espacios adecuados para la atención de personas con discapacidad.	5	5	5	5	

<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario de la variable gestión administrativa</b>
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir el nivel de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Morales.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Pérez Meza, Fiorella Vanessa
<b>Documento de identidad</b>	44396754
<b>Años de experiencia en el área</b>	10 años
<b>Máximo grado académico</b>	Maestra en Gestión Pública
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Laniakea Asesores y Consultores S.A.C
<b>Cargo</b>	Gerente General
<b>Número telefónico</b>	938288078
<b>Firma</b>	 <hr/> <b>C.P.C Fiorella Vanessa Pérez Meza</b> <b>Maestra en Gestión Pública</b> <b>MAT. 19 - 2149</b>
<b>Fecha</b>	01/06/2024

### Matriz de validación del cuestionario de la variable competencias laborales

Definición de la variable: Conjunto de habilidades, conocimientos, aptitudes y comportamientos que una persona necesita para desempeñarse de manera eficaz en un puesto de trabajo específico. Estas competencias pueden variar según el tipo de trabajos (Mendoza et al., 2023)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Conocimientos técnicos	Experiencia laboral	El equipo de trabajo integra a profesionales con conocimientos solventes.	5	5	5	5	
		Los profesionales que participan del equipo de trabajo cuentan con experiencia.	5	5	5	5	
	Participación en proyectos	Clasifican las actividades para la participación activa de todos los integrantes.	5	5	5	5	
		Cuenta con un equipo técnico especializado para trabajar en los proyectos de mayor complejidad.	5	5	5	5	
	Logros alcanzados	La institución logra los objetivos planteados.	5	5	5	5	
		Cuenta con plan de trabajo que permite enfocarse al logro de objetivos.	5	5	5	5	
Habilidades técnicas	Eficiencia en la ejecución de tareas	El personal que labora tiene la capacidad de realizar su trabajo de manera eficiente.	5	5	5	5	
		Los trabajadores forman equipos de trabajo para garantizar un trabajo eficiente.	5	5	5	5	
	Uso de herramientas tecnológicas	Cuenta con personal que conoce las herramientas tecnológicas para un mejor desempeño.	5	5	5	5	
		Existe personal encargado de realizar actividades de	5	5	5	5	

		capacitación en relación a herramientas tecnológicas.					
	Pensamiento crítico	La toma de decisiones se realiza con datos debidamente analizados.	5	5	5	5	
		Analizan las situaciones de riesgo de tal manera que se tome las mejores decisiones	5	5	5	5	
Habilidades personales	Comunicación efectiva	Existe espacio para la comunicación efectiva entre el equipo de trabajo.	5	5	5	5	
		Los funcionarios fomentan reuniones de coordinación para un trabajo articulado.	5	5	5	5	
	Empatía y comprensión	Se toman en cuenta las necesidades prioritarias de los trabajadores.	5	5	5	5	
		Existe un ambiente de comprensión respecto a las dificultades que manifiesta un colaborador.	5	5	5	5	
	Colaboración y trabajo en equipo	Se realiza el trabajo de manera articulada con la participación de todos los integrantes de la institución.	5	5	5	5	
		Existe una estrategia que permita trabajar de manera colaborativa.	5	5	5	5	
	Resolución de conflictos	Resuelven los conflictos de manera pacífica entre los trabajadores.	5	5	5	5	
		Existe un ambiente que permita resolver conflictos de manera armoniosa.	5	5	5	5	

### Ficha de validación de juicio de experto

<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario de la variable competencias laborales</b>
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir las competencias laborales en la municipalidad Distrital de Morales
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Reinaldo Ruiz Pinchi
<b>Documento de identidad</b>	46939135
<b>Años de experiencia en el área</b>	7 años
<b>Máximo grado académico</b>	Doctor
<b>Nacionalidad</b>	Peruano
<b>Institución</b>	Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo
<b>Cargo</b>	Responsable de salud ocupacional
<b>Número telefónico</b>	956875074
<b>Firma</b>	 <b>Dr. Reinaldo Ruiz Pinchi</b> Licenciado En Enfermería CEP: 075986
<b>Fecha</b>	01/06/2024

### Matriz de validación del cuestionario de la variable gestión administrativa

Definición de la variable: Es el conjunto de procesos, actividades y estrategias llevadas a cabo en una organización con el fin de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y actividades para lograr eficientemente los objetivos establecidos (Pacheco, 2022)

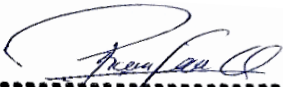
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación	
Servicio al ciudadano	Normatividad	Cumplen de manera rigurosa con todo lo establecido de acuerdo al marco normativo.	5	5	5	5		
		Promueven actividades de control para verificar el cumplimiento de normatividad vigente.	5	5	5	5		
	Asistencia técnica	Existe un área de consultas especializadas para temas gubernamentales.	5	5	5	5		
		La institución cuenta con personal calificado para brindar asistencia técnica.	5	5	5	5		
	Seguimiento	Realiza seguimiento de las actividades programadas por la institución.	5	5	5	5		
		Trabajo en equipo que permita realizar seguimiento de las actividades de la institución.	5	5	5	5		
	Asistencia al usuario	Brinda asistencia a los usuarios que requieren información específica.	5	5	5	5		
		Cuentan con personal calificado para brindar asistencia a los usuarios.	5	5	5	5		
	Sistemas funcionales	Perfil idóneo de personal	Los trabajadores cuentan con el perfil idóneo para ejercer sus funciones.	5	5	5	5	



		Realizan estrategias de capacitación para mantener al equipo con conocimientos sólidos sobre gestión.	5	5	5	5	
	Asignación de funciones	Asignación de funciones teniendo en cuenta los perfiles profesionales.	5	5	5	5	
		Realizan rotaciones de manera frecuente para contar con profesionales expertos para casos específicos.	5	5	5	5	
	Sistema electrónico	La institución cuenta con un sistema que permite comunicación con los usuarios de manera directa.	5	5	5	5	
		Realiza el monitoreo constante de los sistemas de la institución.	5	5	5	5	
	Orientación al usuario	Orienta a los usuarios de manera oportuna sobre sus peticiones.	5	5	5	5	
		Existe la cultura de fomento de orientación en la institución.	5	5	5	5	
Política inclusiva	Participación abierta	Los usuarios pueden participar de manera eficiente en las decisiones de la institución.	5	5	5	5	
		Cuentan con estrategias de participación activa para garantizar decisiones consensuadas.	5	5	5	5	
	Transparencia en los procesos	Respetan los procedimientos para garantizar la transparencia.	5	5	5	5	
		Fomentan la participación transparente en los diferentes procesos de la institución.	5	5	5	5	
	Procedimientos técnicos	Cuentan con procedimientos definidos para resolver cuestiones técnicas.	5	5	5	5	

		Existen documentos de gestión que permitan orientar sobre las acciones de la institución.	5	5	5	5	
	Accesibilidad a los discapacitados	Las personas con discapacidad pueden acceder a los diferentes servicios de la entidad.	5	5	5	5	
		Tienen espacios adecuados para la atención de personas con discapacidad.	5	5	5	5	

### Ficha de validación de juicio de experto

<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario de la variable gestión administrativa</b>
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir la gestión administrativa en la municipalidad Distrital de Morales
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Reinaldo Ruiz Pinchi
<b>Documento de identidad</b>	46939135
<b>Años de experiencia en el área</b>	7 años
<b>Máximo grado académico</b>	Doctor
<b>Nacionalidad</b>	Peruano
<b>Institución</b>	Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo
<b>Cargo</b>	Responsable de salud ocupacional
<b>Número telefónico</b>	956875074
<b>Firma</b>	 <b>Dr. Reinaldo Ruiz Pinchi</b> Licenciado En Enfermería CEP: 075986
<b>Fecha</b>	01/06/2024

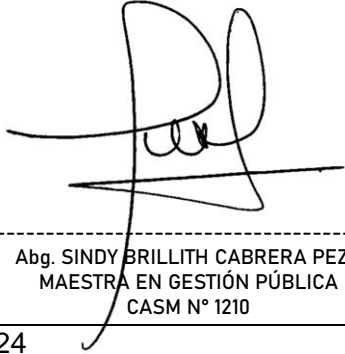
### Matriz de validación del cuestionario de la variable competencias laborales

Definición de la variable: Conjunto de habilidades, conocimientos, aptitudes y comportamientos que una persona necesita para desempeñarse de manera eficaz en un puesto de trabajo específico. Estas competencias pueden variar según el tipo de trabajos (Mendoza et al., 2023)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Conocimientos técnicos	Experiencia laboral	El equipo de trabajo integra a profesionales con conocimientos solventes.	5	5	5	5	
		Los profesionales que participan del equipo de trabajo cuentan con experiencia.	5	5	5	5	
	Participación en proyectos	Clasifican las actividades para la participación activa de todos los integrantes.	5	5	5	5	
		Cuenta con un equipo técnico especializado para trabajar en los proyectos de mayor complejidad.	5	5	5	5	
	Logros alcanzados	La institución logra los objetivos planteados.	5	5	5	5	
		Cuenta con plan de trabajo que permite enfocarse al logro de objetivos.	5	5	5	5	
Habilidades técnicas	Eficiencia en la ejecución de tareas	El personal que labora tiene la capacidad de realizar su trabajo de manera eficiente.	5	5	5	5	
		Los trabajadores forman equipos de trabajo para garantizar un trabajo eficiente.	5	5	5	5	
	Uso de herramientas tecnológicas	Cuenta con personal que conoce las herramientas tecnológicas para un mejor desempeño.	5	5	5	5	
		Existe personal encargado de realizar actividades de	5	5	5	5	

		capacitación en relación a herramientas tecnológicas.					
	Pensamiento crítico	La toma de decisiones se realiza con datos debidamente analizados.	5	5	5	5	
		Analizan las situaciones de riesgo de tal manera que se tome las mejores decisiones	5	5	5	5	
Habilidades personales	Comunicación efectiva	Existe espacio para la comunicación efectiva entre el equipo de trabajo.	5	5	5	5	
		Los funcionarios fomentan reuniones de coordinación para un trabajo articulado.	5	5	5	5	
	Empatía y comprensión	Se toman en cuenta las necesidades prioritarias de los trabajadores.	5	5	5	5	
		Existe un ambiente de comprensión respecto a las dificultades que manifiesta un colaborador.	5	5	5	5	
	Colaboración y trabajo en equipo	Se realiza el trabajo de manera articulada con la participación de todos los integrantes de la institución.	5	5	5	5	
		Existe una estrategia que permita trabajar de manera colaborativa.	5	5	5	5	
	Resolución de conflictos	Resuelven los conflictos de manera pacífica entre los trabajadores.	5	5	5	5	
		Existe un ambiente que permita resolver conflictos de manera armoniosa.	5	5	5	5	

### Ficha de validación de juicio de experto

<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario de la variable competencias laborales</b>
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir el nivel de las competencias laborales en la Municipalidad Distrital de Morales.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Sindy Brillith Cabrera Pezo
<b>Documento de identidad</b>	70002026
<b>Años de experiencia en el área</b>	6 años de experiencia
<b>Máximo grado académico</b>	Maestra en Gestión Pública
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui - PEDAMAALC
<b>Cargo</b>	Soporte Legal en la Oficina de Asesoría Legal
<b>Número telefónico</b>	947046899
<b>Firma</b>	 ----- Abg. SINDY BRILLITH CABRERA PEZO MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA CASM N° 1210
<b>Fecha</b>	01/06/2024

### Matriz de validación del cuestionario de la variable gestión administrativa

Definición de la variable: Es el conjunto de procesos, actividades y estrategias llevadas a cabo en una organización con el fin de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y actividades para lograr eficientemente los objetivos establecidos (Pacheco, 2022)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación	
Servicio al ciudadano	Normatividad	Cumplen de manera rigurosa con todo lo establecido de acuerdo al marco normativo.	5	5	5	5		
		Promueven actividades de control para verificar el cumplimiento de normatividad vigente.	5	5	5	5		
	Asistencia técnica	Existe un área de consultas especializadas para temas gubernamentales.	5	5	5	5		
		La institución cuenta con personal calificado para brindar asistencia técnica.	5	5	5	5		
	Seguimiento	Realiza seguimiento de las actividades programadas por la institución.	5	5	5	5		
		Trabajo en equipo que permita realizar seguimiento de las actividades de la institución.	5	5	5	5		
	Asistencia al usuario	Brinda asistencia a los usuarios que requieren información específica.	5	5	5	5		
		Cuentan con personal calificado para brindar asistencia a los usuarios.	5	5	5	5		
	Sistemas funcionales	Perfil idóneo de personal	Los trabajadores cuentan con el perfil idóneo para ejercer sus funciones.	5	5	5	5	

		Realizan estrategias de capacitación para mantener al equipo con conocimientos sólidos sobre gestión.	5	5	5	5	
	Asignación de funciones	Asignación de funciones teniendo en cuenta los perfiles profesionales.	5	5	5	5	
		Realizan rotaciones de manera frecuente para contar con profesionales expertos para casos específicos.	5	5	5	5	
	Sistema electrónico	La institución cuenta con un sistema que permite comunicación con los usuarios de manera directa.	5	5	5	5	
		Realiza el monitoreo constante de los sistemas de la institución.	5	5	5	5	
	Orientación al usuario	Orienta a los usuarios de manera oportuna sobre sus peticiones.	5	5	5	5	
		Existe la cultura de fomento de orientación en la institución.	5	5	5	5	
Política inclusiva	Participación abierta	Los usuarios pueden participar de manera eficiente en las decisiones de la institución.	5	5	5	5	
		Cuentan con estrategias de participación activa para garantizar decisiones consensuadas.	5	5	5	5	
	Transparencia en los procesos	Respetan los procedimientos para garantizar la transparencia.	5	5	5	5	
		Fomentan la participación transparente en los diferentes procesos de la institución.	5	5	5	5	
	Procedimientos técnicos	Cuentan con procedimientos definidos para resolver cuestiones técnicas.	5	5	5	5	

		Existen documentos de gestión que permitan orientar sobre las acciones de la institución.	5	5	5	5	
	Accesibilidad a los discapacitados	Las personas con discapacidad pueden acceder a los diferentes servicios de la entidad.	5	5	5	5	
		Tienen espacios adecuados para la atención de personas con discapacidad.	5	5	5	5	

<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario de la variable gestión administrativa</b>
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir el nivel de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Morales.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Sindy Brillith Cabrera Pezo
<b>Documento de identidad</b>	70002026
<b>Años de experiencia en el área</b>	6 años de experiencia
<b>Máximo grado académico</b>	Maestra en Gestión Pública
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Proyecto Especial Datem del Marañón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui - PEDAMAALC
<b>Cargo</b>	Soporte Legal en la Oficina de Asesoría Legal
<b>Número telefónico</b>	947046899
<b>Firma</b>	 <p>----- Abg. SINDY BRILLITH CABRERA PEZO MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA CASM N° 1210</p>
<b>Fecha</b>	01/06/2024



## Anexo 6: Análisis de consistencia interna

### V DE AIKEN

#### Variable competencias laborales

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
	P4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P6	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D2	P7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
	P8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
	P9	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
	P10	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P12	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
D3	P13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P14	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
	P15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P17	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

DIMENSIONES	SUFICIENCIA			CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	0.97	0.80	1.00	0.98	0.81	1.00	0.99	0.83	1.00	1.00	0.84	1.00
D2	0.96	0.78	0.99	0.98	0.80	1.00	0.99	0.83	1.00	0.98	0.80	1.00
D3	0.98	0.81	1.00	0.99	0.82	1.00	0.99	0.83	1.00	0.99	0.83	1.00
Instrumento por Criterio	0.97	0.80	1.00	0.98	0.81	1.00	0.99	0.83	1.00	0.99	0.82	1.00
Instrumento Global	<b>0.98</b>	0.81	1.00									

V de Ayken	<b>0.98</b>
------------	-------------

### Variable gestión administrativa

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
	P2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
	P3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
	P4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
	P5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	P6	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
	P7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
	P8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
D2	P9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5		
	P10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	P11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5		
	P12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	P13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5		
	P14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	P15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	P16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
D3	P17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	P18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	P19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5		
	P20	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5		
	P21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	P22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	P23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	P24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		

DIMENSIONES	SUFICIENCIA			CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	0.98	0.81	1.00	0.99	0.82	1.00	0.98	0.80	1.00	0.96	0.78	0.99
D2	0.99	0.82	1.00	1.00	0.84	1.00	0.99	0.83	1.00	0.99	0.82	1.00
D3	0.98	0.81	1.00	0.99	0.83	1.00	0.99	0.83	1.00	0.99	0.82	1.00
Instrumento por Criterio	0.98	0.81	1.00	0.99	0.83	1.00	0.99	0.82	1.00	0.98	0.81	1.00
Instrumento Global	<b>0.99</b>	0.82	1.00									

V de Ayken	<b>0.99</b>
------------	-------------

## CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

### Análisis de confiabilidad de Competencias laborales

---

#### Resumen de procesamiento de casos

---

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

---

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

---

#### Estadísticas de fiabilidad

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	20

---

En el cuadro se presenta el análisis del Alfa de Cronbach que fue ,950 lo cual significa una confiabilidad muy alta del instrumento para ser aplicado al total de la muestra.

### Análisis de confiabilidad de Gestión administrativa

---

#### Resumen de procesamiento de casos

---

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

---

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

---

#### Estadísticas de fiabilidad

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	24

---

En el cuadro se presenta el análisis del Alfa de Cronbach que fue ,934 lo cual significa una confiabilidad muy alta del instrumento para ser aplicado al total de la muestra.





## **Anexo 7: Consentimiento informado**

### **Consentimiento informado (\*)**

Título de la investigación “Competencias laborales y gestión administrativa en trabajadores municipales, Morales – 2024”

Investigadora: Ruíz Shapiama, Goldy Zetty

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Competencias laborales y gestión administrativa en trabajadores municipales, Morales – 2024”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la gestión administrativa en trabajadores municipales, Morales - 2024 Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: Municipalidad Distrital de Morales.

#### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

problema de investigación emerge por la falta de comprensión de cómo es la interacción de las competencias laborales y los procesos de gestión administrativa en la cual las autoridades gubernamentales son los gestores principales para contar con un estado moderno y eficiente

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Competencias laborales y gestión administrativa en trabajadores municipales, Morales – 2024”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de sala de reuniones de la institución Municipalidad Distrital de Morales, las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):** Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):** Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No

recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):** Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora: Ruíz Shapiama, Goldy Zetty email: ..... y docente asesor Delgado Bardales, José Manuel email: .....

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Firma: .....

Fecha y hora: .....

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

# Anexo 8: Reporte de similitud

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.tumitin.com/app/carta/es/?u=1088032488&o=2422733796&lang=es&ro=103

feedback studio GOLDY ZETTY RUIZ SHAPIAMA Competencias laborales y gestión administrativa en trabajadores municipales, Morales - 2024 /100 2 de 39

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**GESTIÓN PÚBLICA**

Competencias laborales y gestión administrativa en trabajadores municipales, Morales - 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Gestión Pública

**AUTORA:**  
Ruiz Shapiama, Goldy Zetty (orcid.org/0009-0006-1578-0216)

**ASESORES:**  
Dr. Delgado Baidales, José Manuel (orcid.org/0000-0001-8574-2759)  
Dr. Saavedra Sandoval, Renán (orcid.org/0000-0002-3018-9480)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Reforma y modernización del estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TARAPOTO – PERÚ**  
2024

**Resumen de coincidencias**  
**14 %**  
Se están viendo fuentes estándar  
Ver fuentes en inglés

**Coincidencias**

Nº	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
7	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
8	"Inter-American Yearbo... Publicación	<1 %
9	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
10	finanzasdigital.com Fuente de Internet	<1 %
11	www.giz.de Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 39 Número de palabras: 10207 Versión solo texto del Informe | Alta resolución Activado 15°C Mayorm. soleado 11:47 26/07/2024



## Anexo 9: Autorizaciones para la investigación



"Es tiempo de todos"



*"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

Cacatachi, 03 de junio del 2024

**OFICIO N° 0173-2024- MDC/A**

SRTA:  
**GOLDY ZETTY RUIZ SHAPIAMA**  
Teléfono N° 929009405

Presente.-

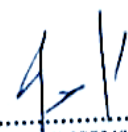

**ASUNTO : REMITE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO INVESTIGACIÓN MUESTRA PILOTO.**

**REFERENCIA : Carta No. 001-MPM/GZRSB**

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente, a nombre de la Municipalidad Distrital de Cacatachi, en atención al documento de la referencia para autorizar aplicar instrumentos de investigación titulada: "**Competencias laborales y gestión administrativa en trabajadores municipales, Morales - 2024**", a la muestra piloto para medir la confiabilidad de instrumentos de investigación: El primero, denominado: "**Cuestionario para medir las competencias laborales**" y el segundo: "**Cuestionario para medir la gestión administrativa**"; a fin de optar el grado de: Maestro (a) en Gestión Pública.

Sin otro particular, me suscribo de usted, expresándole las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente:

  
 **HERMAN JOSÉ FLORES VILLACORTA**  
Alcalde  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CACATACHI

C.c.:  
Archivo

Jr. San Martín No. 690 - Distrito de Cacatachi - [Municacatachi2023al2026@gmail.com](mailto:Municacatachi2023al2026@gmail.com)  
RUC N°20148169501

### Autorización de uso de información de empresa

Yo, RUFINO PINEDO MELÉNDEZ, identificado con DNI N° 01091113, en mi calidad de ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES, del área de la ALCALDÍA, de la empresa MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES, con R.U.C N° 20148157325, ubicada en la jurisdicción de Morales.

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor RUÍZ SHAPIAMA, GOLDY ZETTY, identificado(s) con DNI N° 70162243, de la Maestría en Gestión Pública para que utilice la siguiente información de la empresa:


Relación del personal MDM, Instrumentos de gestión (MOF -ROF- MPP) con la finalidad de que pueda desarrollar su (X)Tesis para optar el Grado Académico de Maestra. Además, el estudiante puede:

- ( ) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
(X) Mencionar el nombre de la empresa.

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES  
  
Rufino Pinedo Meléndez  
ALCALDE

Firma y sello del representante legal  
DNI: 01091113

El estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el alumno será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

  
Firma del estudiante  
DNI: 70162243

\* Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.