



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Competencias del funcionario público y su relación en la gestión
administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021**

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

AUTOR:

Conza Berrocal, Elvis Cris (ORCID: 0000-0001-7575-9124)

ASESORA:

Mg. Cueva Rodriguez, Medali (ORCID: 0000-0002-1301-5477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por ser el dueño de mi vida.

A Crisólogo y Elena mis padres, quienes con su cariño me inculcaron valores, principios y moral.

A Fiorella y Adrián mis amores y el motor de mi vida.

A mis hermanos y mi familia en general por su apoyo, amistad y comprensión.

Elvis Cris (Ivan)

Agradecimiento

A la municipalidad distrital de Poroy – Cusco, a su señor alcalde Ing. Francisco Toccas y a todos mis compañeros de trabajo, por darme las facilidades para la aplicación de los instrumentos y permitirme el desarrollo de la investigación.

A la universidad César Vallejo, por brindarme el conocimiento necesario durante el desarrollo de la maestría en gestión pública.

De otro lado mi agradecimiento a la Mg. Medali Cueva Rodríguez y a mi compañera de maestría Nadia G. Conza Berrocal por su apoyo incondicional.

El autor

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Resumen de juicio de expertos para validación de instrumento	20
Tabla 2	Distribución de frecuencias de la variable competencias del funcionario público y sus dimensiones	22
Tabla 3	Distribución de frecuencias de la variable gestión administrativa y sus dimensiones	23
Tabla 4	Correlación competencias del funcionario público y gestión administrativa	24
Tabla 5	Correlación competencias del funcionario público y planificación	25
Tabla 6	Correlación competencias del funcionario público y organización administrativa	26
Tabla 7	Correlación competencias del funcionario público y dirección	27
Tabla 8	Correlación competencias del funcionario público y control	28

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema del diseño de investigación	15

Resumen

La tesis tuvo como objetivo establecer la relación de las competencias del funcionario público con la gestión administrativa del municipalidad distrital de Poroy - Cusco, realizando una investigación de tipo básica tomando en cuenta un diseño no experimental de corte transversal, realizado a una población total de 198 trabajadores y un muestreo probabilístico asumido para 131, a quienes se aplicaron encuestas, utilizando cuestionarios considerando como variables a las competencias del funcionario público y la gestión administrativa; además se realizó un piloto de al instrumento el cual arrojó un coeficiente global de Alfa de Cronbach igual a 0.875 determinando una buena confiabilidad del mismo. Realizados los cálculos estadísticos de los datos obtenidos, se estableció la existencia de correlación positiva moderada con coeficiente de 0.694, entre las competencias del funcionario público y la gestión administrativa con una significancia bilateral de $p\text{-valor}=0,000=0\% < 5\%$, con un nivel de confianza al 95%, con lo cual se rechazó la hipótesis nula. Lo que implica, que las competencias del funcionario público tienen una relación significativa con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Poroy – Cusco, concluyendo que, si las competencias del funcionario incrementan, la gestión administrativa también incrementará.

Palabras clave: Competencias, gestión administrativa, funcionario público.

Abstract

The objective of the thesis was to establish the relationship of the competences of the public official with the administrative management of the district municipality of Poroy - Cusco, carrying out a basic investigation taking into account a non-experimental cross-sectional design, carried out on a total population of 198 workers and a probability sample assumed for 131, to whom surveys were applied, using questionnaires considering as variables the competences of the public official and administrative management; In addition, a pilot of the instrument was carried out which yielded a global coefficient of Cronbach's Alpha equal to 0.875, determining its good reliability. Once the statistical calculations of the data obtained were carried out, the existence of a moderate positive correlation with a coefficient of 0.694 was established between the competencies of the public official and administrative management with a bilateral significance of $p\text{-value} = 0.000 = 0\% < 5\%$, with a confidence level of 95%, with which the null hypothesis was rejected. This implies that the powers of the public official have a significant relationship with the administrative management of the district municipality of Poroy - Cusco, concluding that, if the powers of the official increase, the administrative management will also increase.

Keywords: Competences, administrative management, public official.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la importancia que se le da a las competencias del funcionario público, tienen un valor preponderante para mejorar los parámetros de calidad de los servicios y bienes ofertados por las entidades gubernamentales a nivel mundial, es así que para garantizar que las entidades públicas tengan una gestión administrativa eficaz y eficiente, se debe implementar diferentes mecanismos, los cuales son materia de estudio e investigación de diferentes organizaciones a nivel internacional, como es el caso de Organización Internacional del Trabajo que mediante su Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, indica que las competencias son las capacidades o aptitudes personales necesarias para realizar actividades o tareas plenamente identificadas de manera exitosa (CLAD, 2018).

Así mismo en el ámbito nacional, el Estado mediante la Autoridad Nacional del Servicio Civil, enfatiza el aporte de los funcionarios públicos en el logro de los objetivos trazados por las instituciones y como estos pueden contribuir a incrementar la calidad de gestión de las diferentes entidades del Estado (SERVIR, 2016); es en ese sentido la finalidad de la tesis fue establecer la relación de las competencias del funcionario público con la gestión administrativa de la municipalidad de Poroy, en su gestión 2019-2022, institución ubicada en la región del Cusco, debemos tener en cuenta que actualmente esta institución presenta muchas limitaciones y falencias en este contexto, presentando esta problemática que no es exclusiva de esta, sino que es muy común en este tipo de entidades, en especial aquellas ubicadas en el interior del país. Es así que las municipalidades a nivel nacional, se enfocan y tienen como objetivo principal el servicio al ciudadano, dejando de lado en muchas ocasiones el desarrollo y formación de competencias de sus diferentes funcionarios.

En este aspecto son contadas las entidades del Estado que se preocupan por mejorar este factor, que como detallaremos está estrechamente relacionada con la mejora de la gestión administrativa, permitiéndole ser más eficaz y eficiente, mejorando la calidad del servicio prestado al ciudadano en asuntos de su competencia, contribuyendo además en tener funcionarios públicos mejor preparados, mejorando la productividad, el desempeño y el rendimiento de los mismos.

En ese sentido el presente estudio busco sumar estos criterios, realizando un trabajo de investigación tipo explicativo, teniendo un diseño de investigación no experimental transversal correlativo con un enfoque cuantitativo, la cual presento como primera variable a las competencias del funcionario público, que vienen a ser las diferentes características, sobre la conducta y aptitudes, en base a requerimientos de un trabajo específico, en un entorno organizacional público (Corrales, 2016), y que tuvo como segunda variable a la gestión administrativa, que es un procedimiento funcional y sistemático que se compone de acciones orientadas al logro de objetivos de acuerdo al procedimiento administrativo, es decir planificación, organización, dirección y control (González et al., 2020).

La realidad problemática planteada en el presente trabajo, se ve reflejada en la falta de desarrollo de competencias de los funcionarios de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, la cual afecta la gestión administrativa de la entidad, pudiéndose presentar en todas las áreas de la municipalidad, ya que el personal puede mostrar bajo rendimiento en el desempeño de sus actividades, lo cual estaría ocasionado principalmente por un pensamiento laboral desmotivado, y por solamente el cumplimiento de las actividades encomendadas, sin mostrar interés, pro actividad e iniciativa que se ven por el contrario, en buena parte del personal que trabaja por pasión del ejercicio gubernamental. Es así que algunos trabajadores, muestran poco interés en desarrollar habilidades y/o capacidades, como el liderazgo, capacidad creativa, deseo de aprendizaje, conocimiento normativo y del trabajo propiamente encomendado.

La falta del desarrollo de diferentes competencias por parte de los funcionarios a nivel nacional, se produce principalmente por que el servidor municipal en la actualidad recibe una gran responsabilidad, con una mala remuneración, poco reconocimiento y escasa estabilidad laboral, la cual se refleja en una baja organización municipal, con poco monitoreo y evaluación, no pudiendo darse una retroalimentación adecuada para conseguir los objetivos y metas trazadas por parte del municipio y del Estado, afectando además el desempeño, la eficacia y eficiencia de la entidad, así como la obtención de los resultados esperados en los tiempos requeridos, originándose además desorganización y abandono de buenos profesionales y técnicos hacia otro tipo de instituciones.

Para ello la tesis planteó como problema general: ¿Cómo se relaciona las competencias del funcionario público en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021?, y como problemas específicos: a) ¿Cómo se relaciona las competencias del funcionario público con la planificación de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021?, b) ¿Cómo se relaciona las competencias del funcionario público con la organización administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021?, c) ¿Cómo se relaciona las competencias del funcionario público con la dirección administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021? y d) ¿Cómo se relaciona las competencias del funcionario público con el control de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021?.

La tesis planteo como objetivo general: Establecer la relación de las competencias del funcionario público con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021. Teniendo como objetivos específicos: a) Establecer la relación de las competencias del funcionario público con la planificación de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021, b) Establecer la relación de las competencias del funcionario público con la organización administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021, c) Establecer la relación de las competencias del funcionario público con la dirección administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021 y d) Establecer la relación de las competencias del funcionario público con el control de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021.

Se tuvo como hipótesis general de la presente investigación que: Las competencias del funcionario público se relacionan significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021. Además se consideró como hipótesis específicas las siguientes: a) Las competencias del funcionario público se relacionan significativamente con la planificación de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021, b) Las competencias del funcionario público se relacionan significativamente con la organización administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021, c) Las competencias del funcionario público se relacionan significativamente con la dirección administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021 y d) Las competencias del funcionario público se relacionan significativamente con el control de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales, en primera instancia se hizo referencia al trabajo de investigación de Castillo (2020), cuyo objetivo fue establecer la incidencia de las diferentes competencias laborales con relación al desempeño laboral del trabajador técnico en la industria en la localidad de Nuevo León en México, para ello la investigación se desarrolló utilizando un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de alcance transeccional, utilizando encuestas como técnica de recolección de datos, las que fueron realizadas a 76 empresas, en función a variables de competencias y desempeño laboral, concluyendo que a través de una adecuada capacitación y fortalecimiento de competencias laborales se mejorara el desempeño y principalmente la calidad en la prestación de servicios.

Continuando con referencias internacionales tenemos a Correa (2016), Investigación realizada en Machala- Ecuador y que realizó un estudio a las competencias en la gestión administrativa de una entidad privada y como maximizar el rendimiento de las mismas, haciendo referencia que las instituciones están alineadas a políticas institucionales y que han implementado procedimientos para mejorar las competencias de sus colaboradores con la finalidad de mejorar la calidad y prestación de servicios, haciendo hincapié que actualmente la gestión de competencias en ese lugar es efímera y de allí parte la necesidad de implementar procesos que incrementen las competencias laborales de los diferentes equipos de trabajo, con la finalidad de conseguir un desempeño altamente eficiente, la investigación utilizó un método cuantitativo, con un método exploratorio, la cual realizó una recolección de datos en función a encuestas dirigidas a 28 profesionales, representantes de diferentes empresas, relacionando la gestión por competencias con eficiencia en desempeño laboral, concluyendo que fortalecer las competencias laborales, fortalecen y hacen más eficiente la gestión empresarial o institucional, teniendo en función a los resultados estadísticos una relación altamente significativa.

Por otra parte, tenemos también como referencia internacional a una publicación realizada por Jara et al. (2018), realizada por la Universidad del Zulia de Venezuela, que realizó un análisis con la finalidad de determinar la correlación e influencia que tiene el talento humano con relación al fortalecimiento de la gestión pública así como del desempeño laboral en la administración central del ministerio de salud en Perú en

el año 2018, es así que se utilizó un método hipotético deductivo, con diseño no experimental – transversal, considerando como variables a la gestión del talento humano, la gestión pública y el desempeño laboral, considerando como población de análisis a trabajadores del Ministerio de Salud, con un método probabilístico, con recolección de datos en base a encuestas, donde se concluye que con una adecuada gestión del talento humano se logra mejorar la gestión pública y el desempeño laboral del personal del Ministerio de Salud.

Así mismo Stare y Klun (2018), realizó un estudio a las competencias requeridas para la administración pública Eslovena, en especial sobre qué competencias deben ser adquiridas por personas que realizan estudios en administración pública, esto debido a las expectativas de los empleadores en administración pública de este país europeo y el análisis de investigaciones similares. El trabajo se efectuó el 2015 e involucró a 343 personas, utilizando encuestas para recopilar datos, analizándolos con métodos estadísticos, cuyos resultados mostraron que las competencias relacionadas con la ética y el comportamiento ético fueron consideradas como lo más importantes para la administración pública, estableciendo además que existe significancia entre las competencias del personal con la administración pública.

Por otra parte, Khadzhyradieva et al. (2020), analizaron el sistema de administración pública, el servicio civil en Ucrania y su transformación a los estándares europeos. La finalidad del estudio fue evaluar el sistema del servicio civil y la administración pública en Ucrania, producto del análisis, se encontró que la administración pública de Ucrania se enfrenta a una amplia gama de problemas, entre ellos, la escasez de personal calificado, la baja calidad de los servicios administrativos prestados y el insuficiente nivel de conciencia moral y ética de la sociedad civil servicio. Sin embargo, el trabajo indica que actualmente se están dando innovaciones encaminadas a mejorar el desempeño y asegurar la calidad del servicio civil, el trabajo da como conclusión que es necesario un nuevo enfoque basado en el fortalecimiento de las competencias del servidor público y mejorar factores como su capacitación, estabilidad, retribuciones y reconocimientos, con lo que se conseguiría mejorar notablemente la administración pública ucraniana y su estandarización con los demás países europeos.

Siguiendo con el desarrollo del trabajo de investigación, tenemos también referencias de tipo nacional, como la de Arévalo (2018), realizó un estudio denominado

gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao, que tuvo la propósito establecer la relación entre la gestión administrativa y la gestión por competencias laborales, la cual desarrollo una metodología de investigación hipotética deductiva, teórica a nivel correlacional, no experimental y de enfoque cuantitativo. Trabajando con una muestra total de 278 colaboradores por medio de una estimación de la muestra probabilística. Se llegó a la conclusión sobre que tanto la gestión por competencias como la gestión administrativa tienen una correlación significativa y alta de 0.768 por lo que se asume que ambas variables se encuentran directamente relacionadas.

Por otra parte, Pérez (2020), en su estudio nombrado Las competencias de funcionarios públicos en base a sus habilidades digitales y la gestión administrativa de los funcionarios de la municipalidad provincial de Huara, tuvo por finalidad poder identificar la existencia entre las competencias del funcionario público en base a sus habilidades digitales y su gestión administrativa de la institución. Con respecto a su metodología, fue de corte transversal, no experimental y cuantitativo correlacional, puesto que trato de identificar la relación de las variables de estudio. Por otra parte, se utilizaron 238 trabajadores de la entidad como muestra, donde se aplicó el estadístico de Chi – Cuadrado y la correlación de Rho de Spearman. Concluyendo que las competencias de los funcionarios públicos en su aplicación digital se relacionan directamente con la gestión administrativa.

De acuerdo a Ccosi (2019), que realizó una investigación al área de abastecimiento del ministerio de justicia y derechos humanos de la ciudad de Lima, la cual tuvo como propósito poder identificar la asociación entre las competencias profesionales y la gestión de servicios administrativos, utilizando para ello una metodología de investigación de tipo básica, correlacional y no experimental. Trabajando con un muestreo de 52 trabajadores y se utilizó un cuestionario cerrado. Finalmente se concluyó de acuerdo al estadístico de Rho de Spearman que efectivamente existe una relación significativa entre las variables de estudio.

Así mismo, tenemos a León (2020), tesis de posgrado en Gestión Pública, cuya investigación se dedicó a establecer la relación existente entre la productividad de los trabajadores del área administrativa de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz de la Región de Lambayeque y la influencia que causa en la gestión administrativa de la entidad señalada, utilizando para ello un tipo de investigación correlacional con

enfoque cuantitativo del tipo no experimental, valiéndose para ello de encuestas que se realizaron a un total de 28 de sus funcionarios, estudio en el que se determinó la existencia de una relación significativa entre la productividad laboral y la gestión administrativa de la entidad, encontrándose además que esta es una relación altamente positiva.

Otra referencia de alcance nacional que podemos mencionar es la de Villafuerte (2017), que en su tesis de posgrado con mención en gestión pública, determina la relación existente entre las competencias laborales y la calidad en la prestación de servicios de los trabajadores de una entidad pública, trabajo enmarcado en la línea de investigación de reforma y modernización del Estado, que hace referencia a una propuesta para incrementar las competencias laborales de los colaboradores de una dependencia gubernamental, con finalidad de incrementar la calidad de los servicios prestados a los diferentes usuarios de esta institución, determinando el grado de influencia que tienen las competencias laborales de los diferentes servidores de la institución antes mencionada, con respecto a la eficiencia, calidad y eficacia de los servicios prestados por los mismos, para ello realizaron una investigación no experimental, utilizando una recolección de datos en base a encuestas realizadas a 70 de sus trabajadores durante los años 2015 y 2016, llegando a concluir principalmente que las competencias laborales influyen positivamente en la calidad del servicio prestado por la entidad.

Otra referencia de tipo nacional que debemos mencionar, es el trabajo de investigación de Torrejón (2021), tesis de posgrado con mención en gestión pública, trabajo con línea de investigación en reforma y modernización del Estado, el cual tiene como objetivo principal determinar la relación existente entre las competencias laborales y la calidad del servicio prestado por los trabajadores de la empresa Acciona-Agua ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho, que es una empresa prestadora del servicio básico de agua y desagüe, empresa que por la naturaleza del servicio prestado recibe muchos reclamos y observaciones, es así que en la búsqueda de mejorar la calidad del servicio prestado, se buscan nuevas alternativas para mejorar diferentes aspectos relacionados, con la finalidad de mejorar los índices de confort y calidad de vida de los beneficiarios, analizando la alternativa de incrementar las diferentes competencias laborales de los trabajadores de esta empresa prestadora de servicios básicos, para ello el autor ha realizado un tipo de investigación cuantitativo,

con diseño correlacional no experimental de corte transversal, utilizando para ello la técnica de recolección de datos en base a la aplicación de encuestas a un total de 120 colaboradores contratados por la entidad analizada, utilizando como variables a las competencias laborales, calidad de servicio y la gestión de empresa aludida, en este trabajo de investigación se llegó a la conclusión que efectivamente existe una correlación entre las competencias laborales y la calidad de servicios prestados la misma que es de gran intensidad y de magnitud importante.

Siguiendo con otras referencias, tenemos que mencionar el trabajo de investigación desarrollado por Hanco (2018), que además de ser una referencia nacional y con relación a nuestro trabajo de investigación es una de tipo regional e inclusive local, el cual es una tesis de maestría, el cual tuvo como propósito principal determinar el grado de correlación existente entre la gestión de competencias y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital del Cusco durante el año 2018, la investigación se realizó considerando un estudio descriptivo correlacional no experimental, para lo cual se realizó la técnica de recolección de datos en base a la realización de encuestas, considero entre sus variables a las competencias y el desempeño laboral, encuestas que se realizaron a 23 licenciadas en enfermería, investigación que estableció la existencia de una significancia entre las variables gestión administrativas y desempeño laboral de los colaboradores del establecimiento de salud analizado, considerando finalmente de incrementarse los niveles de competencias se obtendrá mayores estándares con relación al desempeño laboral.

La Organización Internacional del Trabajo, afirma que una competencia profesional es la capacidad de realizar una actividad o trabajo de manera adecuada y eficiente desde un puesto laboral determinado, estando estas estrechamente relacionadas con la calificación y el desempeño. En ese sentido podemos indicar que una competencia está conformada por un conjunto de cualidades con las que cuenta un determinado trabajador para conseguir sus objetivos desde su puesto laboral, considerando importante la relación entre estas competencias laborales (aptitudes, habilidades, destrezas, conocimientos, valores, entre otros) y el logro de los objetivos de la institución (prestación de servicios de calidad), concluyendo que es importantísimo desarrollar el capital humano para este fin (OIT, 2012).

Por otra parte, debemos de mencionar que para el desarrollo del presente trabajo se tomó en consideración las base teórica, normativa y legal de la Autoridad

Nacional del Servicio Civil , la cual mediante su Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR-PE, aprueba la Directiva N° 001-2016 -SERVIR/GDSRH, indicando que tiene como objetivo implementar el manual de perfiles de puestos en las diferentes entidades del Estado, con la finalidad de lograr que el personal seleccionado cuente con un determinado grupo de competencias que garanticen el cumplimiento de los objetivos institucionales de cada entidad del Estado. En ese sentido, para el caso de las municipalidades a nivel nacional, podemos apreciar que no hubo una adecuada preocupación por desarrollar las diferentes competencias de los funcionarios públicos, para que estos a su vez ofrezcan al ciudadano servicios adecuados, de calidad, oportunos, eficaces y eficientes; es así que actualmente no se cuenta con el personal adecuado para el puesto laboral ofertado, ya que actualmente se cuenta con un personal desmotivado, improductivo, resistente al cambio, producto de una escasa o nula capacitación en el desarrollo de sus competencias, por consiguiente se tiene administraciones y gestiones con mal desempeño y con un pobre desarrollo institucional. Es por ello que podemos indicar que en materia de legislación en tema laboral y respecto al tema de investigación se tiene marco jurídico suficiente, pero que a la fecha no tiene la consideración respectiva por la mayoría de las entidades a nivel nacional, que generalmente no aplican lo establecido en las diferentes normas aludidas y por ende no muestran interés en desarrollar las competencias de los diferentes funcionarios públicos, los cuales en muy pocos casos son desarrollarlas por sí mismos, finalmente podemos encontrar personal que no cuenta con competencias adecuadas que fomenten el desarrollo y mejora en la gestión administrativa o beneficien directamente a los ciudadanos y al Estado en su conjunto (SERVIR, 2016).

En ese sentido, el análisis realizado por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) para latinoamerica, hizo referencia a la relación existente entre las escasas competencias profesionales existentes y el adecuado funcionamiento administrativo, la cual ha ido empeorando por la carencia de políticas preventivas o correctivas en materia de fomento al desarrollo de capacidades laborales en américa latina (Suárez et al., 2013).

Por otra parte, podemos mencionar que la gestión administrativa es una pieza clave que determina la productividad de los colaboradores, pues influye en la productividad, el rendimiento laboral de los colaboradores y en la eficacia con que se desarrollan sus actividades para el cumplimiento de los diferentes objetivos

institucionales establecidos, lo cual requiere de trabajadores comprometidos con la gestión de turno (Cifuentes, 2015).

En ese sentido la gestión administrativa comprende todos aquellos procesos orientados a brindar servicios que generen competitividad y bienestar al usuario (que en nuestro caso viene a ser el ciudadano del distrito de Poroy), señala además que de la observación y análisis de la problemática de los diferentes procesos organizacionales, se deben identificar las causas y los efectos producidos en este, para finalmente implementar realizar correcciones al proceso organizacional, utilizando técnicas y herramientas de la gestión administrativa moderna (Cifuentes, 2015).

Por otro parte, la gestión administrativa son los diferentes procesos y procedimientos sistematizados en el desarrollo de las diferentes actividades de una organización, indicando también que es el total de procesos y procedimientos orientados a incrementar las aptitudes y habilidades con el objetivo de alcanzar las metas trazadas por parte de la entidad en beneficio de los diferentes usuarios de los servicios prestados (Stoner, 1996).

Así mismo, la gestión administrativa es la parte más importante que se debe desarrollar una institución para mejorar su competitividad, debido a que está relacionada con la optimización de los diferentes recursos disponibles por parte de la entidad en la realización de sus diferentes actividades, adicionalmente comenta que los procesos que comprenden la toma de decisiones adoptadas por los funcionarios de dirección, administrativos y de control de la entidad, siguiendo los diferentes lineamientos y directivas administrativas, para finalmente considerarlo un cambio progresivo positivo que favorecerá enormemente la toma de decisiones, mejorando la calidad del servicio (Paolo, 2014).

Así mismo, la gestión administrativa juega un papel importante en las instituciones, pues contribuye al desarrollo del individuo y su entorno, requiriendo un compromiso entre los conformantes de la organización compatibilizándolos de manera eficaz y eficiente (Rojas y Niebles, 2020).

Por otra parte, la administración pública viene a ser toda actividad que conlleve a generar bienes, servicios en inclusive políticas, para satisfacer las diferentes necesidades de los ciudadanos con un adecuado conocimiento de los mismos por parte

de los funcionarios públicos, los cuales deben actuar con capacidad e idoneidad (Rodríguez, 2019).

Así mismo, la gestión administrativa es de carácter sistémico, por contener procesos y acciones lógicas dirigidas al logro de los objetivos establecidos mediante una gestión administrativa dirigida a procesos de planeamiento, organización, dirección y control (Mendoza, 2017). Similar análisis realiza Chavez (2018), enfatizando el cumplimiento de las diferentes fases del proceso administrativo, añadiéndole la coordinación. Igualmente, Chávez et al., (2020) habla del mismo proceso añadiendo el cumplimiento del mismo para el bien común. Finalmente tenemos a Bachenheimer (2016), el que añade a este mismo concepto la capacidad corporativa de la entidad para el cumplimiento del proceso y los resultados.

Podemos indicar además que la gestión administrativa es el cúmulo de actividades y tareas que colaboran a aprovechar al máximo los diferentes recursos para alcanzar las metas trazadas, mejorando principalmente los resultados (Quiroa, 2020).

Gestión administrativa: Proceso que intenta encontrar una forma racional de diseñar una organización en su conjunto (Hughes, 2018). La teoría exige una estructura de gestión formal, con una clara división del trabajo, descentralizando poderes, responsabilidades y autoridad entre los administradores de las diferentes áreas. (Ferreira et al., 2009).

Por otra parte, podemos señalar que las competencias son conocimientos, destrezas y capacidades ineludibles que uno debe tener para el ejercicio de su carrera, para resolver una problemática diversa en cualquier oportunidad que así lo amerite, en su ámbito laboral correspondiente (Bunk, 1994). De donde podemos inferir que el nivel de preparación que pueda tener cada uno de los trabajadores de una determinada entidad, colabora enormemente en la resolución de problemas que puedan presentarse en la organización, así mismo beneficia la toma de decisiones y un correcto y adecuado desenvolvimiento de en sus funciones, lo que conlleva a una adecuada prestación de servicios en beneficio del usuario, que para nuestro caso viene a ser el poblador del distrito de Poroy.

Así mismo, de manera científica la eficiencia de los colaboradores está determinado por el desempeño laboral, dejando saber que es importante el valor humano para lograr las metas institucionales de la entidad, considerando

preponderante la gestión del talento humano mediante mecanismos que propicien competencias entre los trabajadores de una determinada institución, impulsando el desarrollo de habilidades, capacidades y destrezas del profesional, para mejorar su comportamiento, conductas e incrementando su potencial en beneficio de la visión organizacional, para ello se deben implementar mecanismos de gestión, capacitaciones, retroalimentación constante y una evaluación de desempeño laboral, buscando un sistema de retribución con estímulos al personal, lo cual conllevará a mejorar la gestión administrativa con obtención de resultados en beneficio de los usuarios, en bienes y servicios prestados por las diferentes entidades (Mertens, 1998).

Además, la preponderancia de una entidad, está en función al nivel de gestión administrativa alcanzada por esta, en ese sentido entre más se mejore la productividad y el desempeño laboral de los trabajadores conformantes de esta institución se mejorarán las competencias y el rendimiento laboral, y por ende el nivel de prestación de servicios, con calidad, eficacia y eficiencia (Montoya y Boyero, 2016).

Así mismo, debemos resaltar la importancia de gestionar el talento humano y sus respectivas competencias para mejorar los estándares y la productividad de la entidad, pues considera este punto como el más valioso para la obtención de los resultados esperados de manera sostenible y de manera exitosa (Díaz y Quintana, 2021).

Así mismo las competencias son las aptitudes que las persona tienen como resultado de combinar sus conocimientos, destrezas, habilidades que las personas pueden tener para la consecución de tareas, metas y objetivos producto de su desenvolvimiento con un buen desempeño, con valores y ética. Finalmente, también indica que estas competencias laborales deben realizarse para una acción específica (Gestal y Consultpro, 2021).

Además, en relación competencias, que la gestión del desempeño debe de ser integral con el fin de lograr los objetivos y finalidades deseadas por la organización y al mismo tiempo mejorar el desempeño laboral de la misma, además, refiere que es importantísimo planificar y evaluar el desempeño, promoviendo la formación y desarrollo de capacidades, reconociendo y motivando a los trabajadores que cumplan con las tareas encomendadas y requeridas por el puesto de trabajo, teniendo en claro el cumplimiento de los diferentes perfiles de puestos, con el propósito de tener una persona adecuada, con los conocimientos y competencias necesarias para el

desarrollo de actividades del puesto laboral (Gil, 2007). En ese sentido, se debe tener en cuenta el logro de las metas institucionales, teniendo en consideración que el personal que labora en una entidad pública, debe laborar en un puesto que le corresponda y en función a sus características, en la cual debe predominar la meritocracia y el desempeño laboral, así mismo se debe tener claro los objetivos del área específica, así como las metas a alcanzar por parte de las diferentes dependencias y a nivel institucional. Por otra parte, se debe tener claro que una buena gestión administrativa juega un rol muy importante en la consecución de los objetivos y metas institucionales, pues está conformada por todos los procedimientos desarrollados para el cumplimiento de las diferentes actividades a la hora de la prestación de bienes y servicios ofertados por la entidad. Siendo el objetivo de la investigación establecer la relación que tienen las variables competencias del funcionario público con la variable gestión administrativa y su injerencia en la institucionalidad del gobierno local del distrito de Poroy.

Teniendo en cuenta los criterios señalados por el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, el cual indica que, si no se combinan las competencias con acciones concretas, no se conseguirán los resultados deseados, pues los funcionarios públicos juegan un papel importante, concluyendo que la eficacia, eficiencia y efectividad de una gestión están proporcionalmente relacionados con el grado de competencias en todos los niveles de la entidad y en los procesos administrativos que desarrollan (CLAD, 2018).

Así mismo, sobre competencias y formación profesional, los cuales son las destrezas y capacidades destinados a desarrollar de forma favorable en las diferentes actividades laborales encomendadas, en ese mismo sentido lo explica Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR (2013), el cual añade que el funcionario que realizar un trabajo de manera exitosa marca un factor diferenciador dentro de una entidad (Casimiro, 2020).

También debemos indicar que actualmente no basta con evaluar las competencias en niveles académicos, sino que se debe tener en claro las diferentes debilidades y fortalezas de cada colaborador en puestos específicos, con finalidad de mejorar su desempeño, eficacia y eficiencia (Duque et al., 2017).

Por otra parte, continuamente las competencias de los trabajadores van cobrando mayor importancia, en función a que las organizaciones van modernizando y mejorando su forma de trabajar y ejecutar sus diferentes actividades (Yyerle, 2020).

Las competencias del funcionario público: El conocimiento de la materia, la actitud y el compromiso, la defensa, el razonamiento, la resolución de problemas, la autoconciencia y las habilidades para generar consenso son los elementos centrales de dicha competencia (Migchelbrink y Van de Walle, 2020).

El éxito de la aplicación de competencias, depende en gran medida del desarrollo del intercambio de información y optimización del uso de competencias de participantes reales y potenciales en las diferentes actividades. El intercambio efectivo de información conducirá a un fuerte aumento de la competitividad y desempeño. (Chursin y Tyulin, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación realizada fue de tipo básica, pues sirve para incrementar el conocimiento científico y es fundamental porque es necesaria para el desarrollo de la ciencia (Esteban, 2018). Además, conto con un enfoque cuantitativo, el cual estará basada principalmente en la examinación de datos de manera numérica utilizando para ello cálculos estadísticos.

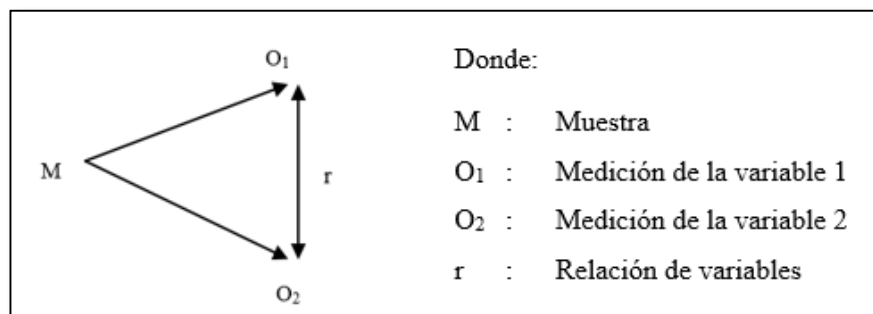
El presente trabajo se desarrolló tomando en cuenta un diseño no experimental de corte transversal, pues en la investigación no se manipularán datos de las variables a analizar, y simplemente se basará en la recolección de datos informativos en un periodo de tiempo determinado, observando los distintos fenómenos producidos, como se presentan en su contexto natural y así poder examinarlos (Hernández et al., 2014).

También debemos indicar que la investigación será descriptiva correlacional pues tendremos que detallar las características principales de la población estudiada evaluando la relación que existe entre las variables materia de la presente investigación (Grajales, 2000).

Finalmente debemos indicar que en estudios no experimentales el investigador no puede manipular las variables, solo puede observar e interpretar lo que está mirando (Khaldi, 2017).

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



3.2. Variables y operacionalización

Variable competencias del funcionario público: Siendo esta variable de categoría independiente - cuantitativa.

- **Definición conceptual:** Son diferentes características sobre la conducta y aptitudes en base a requerimientos de un trabajo específico en un entorno organizacional público (Corrales, 2016).
- **Definición operacional:** La escala de medición de la variable es ordinal, cuantitativa, donde se aplicó un cuestionario cerrado con escala de Likert, que es una escala que califica las respuestas de los encuestados, sus apreciaciones, niveles de acuerdo y desacuerdo, actitudes y comportamientos entre otros (Joshi et al., 2015); este instrumento que estuvo conformado por 18 ítems, la variable se compone de cinco dimensiones: a) Manejo de metas, b) Dirección de subordinados, c) Liderazgo, d) Conocimiento especializado y e) Recursos humanos. Estableciendo finalmente los niveles bajo, medio y regular.
- **Indicadores:** Se establecieron los indicadores considerando la matriz de operacionalización, el marco teórico y los instrumentos de obtención de datos, midiendo la variable según las dimensiones siguientes:
 - a) Manejo de metas: Orientación al objetivo y diagnóstico de problemas.
 - b) Dirección de subordinados: Desarrollo de capacidades, uso unilateral de poder y espontaneidad.
 - c) Liderazgo: Generación de autoconfianza, presentaciones orales y pensamiento lógico.
 - d) Conocimiento especializado: Definiciones y características.
 - e) Recursos humanos: Manejo de recursos humanos individual y manejo de procesos grupales.

- **Escala de medición:** Se consideró la escala de medición tipo Ordinal, para la variable competencias del funcionario público.

Variable gestión administrativa: Considerando esta variable de categoría dependiente - cuantitativa.

- **Definición conceptual:** Es un procedimiento funcional y sistemático que se compone de acciones orientadas al logro de objetivos de acuerdo al procedimiento administrativo, es decir planificación, organización, dirección y control (González et al., 2020).

- **Definición operacional:**

La escala de medición de la variable es ordinal, cuantitativa, donde se aplicó un cuestionario cerrado con escala de Likert, que es una escala que califica las respuestas de los encuestados, sus apreciaciones, niveles de acuerdo y desacuerdo, actitudes y comportamientos entre otros (Joshi et al., 2015); este instrumento que estuvo conformado por 16 ítems, la variable se compone de cinco dimensiones: a) Planificación, b) Organización administrativa, c) Dirección administrativa, d) Control. Estableciendo finalmente los niveles bajo, medio y regular. (Ver anexo 2).

- **Indicadores:** Se establecieron los indicadores considerando la matriz de operacionalización, el marco teórico y los instrumentos de recolección de datos, midiendo la variable según las siguientes dimensiones:
 - a) Planificación: Puntualidad, proyección de metas y uso de tecnologías.
 - b) Organización administrativa: Cronograma de actividades, Emisión de recibos, Planes de trabajo y Convenios.
 - c) Dirección administrativa: Pagos de contribuyentes, acceso a la información y procesos de dirección.
 - d) Control: Control de impuestos y estrategias de fiscalización.

- **Escala de medición:** Se consideró la escala de medición tipo Ordinal, para la variable gestión administrativa.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: La población estuvo conformada por 198 personas, que representan el integro de los colaboradores de la entidad municipal del distrito de Poroy; también podemos señalar que población es el total de individuos materia e interés de la investigación, de los cuales se requiere su información y datos para alcanzar los resultados requeridos (Behar y Yepes, 2017).

- **Criterios de inclusión:** Se consideró al toda la plana administrativa y laboral de la municipalidad, como es el caso de los gerentes, jefes de área, personal con potestad de toma de decisiones, personal con participación en flujo de los procedimientos administrativos, personal administrativo y de atención directa al ciudadano.
- **Criterios de exclusión:** Conformado por el personal que no autorizo la aplicación de los instrumentos, personal con licencia (laboral, personal o de salud), personal en etapa de formación (practicantes pre profesionales), de igual manera se excluyó al concejo municipal (alcalde y regidores).

Muestra: Podemos indicar además que muestra es el sub grupo representativo de la población (Babativa, 2017). Se tomó como tamaño de muestra a 131 encuestados (Ver anexo 7).

Muestreo: Se realizó, en base a técnicas estadísticas inferenciales, se obtuvo una muestra probabilística, siendo esta la más representativa posible de la población a estudiar, existiendo diversos métodos estadísticos para poder determinarla.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La tesis utilizó encuestas como técnica de recolección de datos, que es una técnica de investigación muy utilizada e instrumento básico de investigación, basado en la obtención de resultados través de cuestionarios (Monje, 2017), los

cuales fueron aplicados de manera directa a 131 funcionarios de la entidad seleccionada para el presente análisis.

Instrumentos: En la investigación se aplicaron cuestionarios como instrumentos de recolección de datos (Patten, 2016).

Se consideró para ello la escala de Likert, el cual se elaboró para cada dimensión de cada variable planteada.

En nuestro caso se elaboraron dos cuestionarios, el primero acerca de la variable competencias del funcionario público, conformado por 18 ítems dividido en 5 dimensiones, donde: Manejo de metas (3 ítems), dirección de subordinados (5 ítems), liderazgo (4 ítems), conocimiento especializado (3 ítems) y recursos humanos (3 ítems). Por otra parte, tenemos un segundo cuestionario para la variable gestión administrativa con 16 ítems dividido en 4 dimensiones, donde: Planificación (4 ítems), organización administrativa (4 ítems), dirección administrativa (4 ítems) y control (4 ítems). (Ver anexo 4).

Finalmente, para la elaboración del instrumento se consideró lo indicado por García (2018), el cual indica que el cuestionario está conformado por presuntas diseñadas de manera lógica y coherente, expresadas de manera directa y sencilla, para obtener información de las variables que se desea medir.

Validez: La validez de los instrumentos determina el nivel con que se mide cada variable en estudio (Valderrama, 2019).

El instrumento que se aplicó en la investigación fue revisado y validado por profesionales con grado de maestría, docentes universitarios, conocedores del tema.

Tabla 1

Resumen de juicio de expertos para validación de instrumento

Expertos	Resultado
Mg. Crisólogo Conza Ancaypuro	Procede su aplicación
Mg. Ángela Fiorella Sota Cano	Procede su aplicación
Mg. Mireya Natividad Raurau Quisiyupanqui	Procede su aplicación

Nota. Elaboración propia

Confiabilidad: Para nuestro caso se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo los siguientes resultados: a) Para la variable de competencias del funcionario público, de acuerdo a sus 18 ítems se obtuvo una confiabilidad de 0.786 es decir una confiabilidad alta. b) Para la variable de gestión administrativa, de acuerdo a sus 16 ítems se obtuvo una confiabilidad de 0.801 es decir una confiabilidad alta. (Ver anexo 6).

De los resultados podemos indicar que ambos instrumentos se consideran fiables para el procesamiento de información.

3.5. Procedimientos

En primera instancia mediante la universidad se solicitó a la municipalidad poder facilitar acceso al maestrante para obtener información mediante la aplicación del instrumento validado. (Ver anexo 8).

Seguidamente, se realizaron los cuestionarios, de manera voluntaria, directa y respetando los protocolos de bioseguridad.

Concluido el recojo de información se procedió a consolidar una base de datos utilizando hojas de cálculo, para posteriormente aplicar un software informático estadístico SPSS v.25 (Stehlik-Barry y Babinec, 2017).

3.6. Método de análisis de datos

Se analizaron los datos a nivel descriptivo inferencial, donde se presentaron tablas consignando la frecuencia y porcentaje de cada variable con sus respectivas dimensiones. En este análisis estadístico se consideró la prueba rho de Spearman, coeficiente de correlación adecuado para análisis de datos enmarcados en escalas ordinales, considerando como regla de decisión que si $p < 0,05$, se comprueba la hipótesis planteada en la investigación (Hernández et al., 2014).

3.7. Aspectos éticos

Consideraremos los siguientes aspectos éticos:

- Consentimiento informado, participación voluntaria de los funcionarios de la entidad.
- Respeto sobre la opinión de los demás, sin alterar ni variar la información recibida.
- Confidencialidad y reserva de información sobre los datos obtenidos en las encuestas y cuestionarios realizados.
- Inexistencia de algún conflicto de intereses.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis Descriptivo:

Tabla 2

Distribución de frecuencias de la variable competencias del funcionario público y sus dimensiones

	V1. Competencias del funcionario público		D1. Manejo de metas		D2. Dirección de subordinados		D3. Liderazgo		D4. Conocimiento especializado		D5. Recursos humanos	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	43	32.8%	45	34.4%	58	44.3%	43	32.8%	56	42.7%	56	42.7%
Medio	49	37.4%	62	47.3%	36	27.5%	51	38.9%	59	45.0%	57	43.5%
Alto	39	29.8%	24	18.3%	37	28.2%	37	28.2%	16	12.2%	18	13.7%
Total	131	100	131	100	131	100	131	100	131	100	131	100

Nota. Resultados según los datos del instrumento aplicado

De la tabla 2, podemos observar que de los niveles de la variable competencias del funcionario público se tiene un resultado que evidencia que un 37.4% de los encuestados considera que tiene un nivel medio, un 32.8% un nivel bajo y solo 29.8% considera que se tiene un nivel alto.

Por otra parte, con respecto a la dimensión de manejo de metas, un 47.3% de los encuestados considera que se tiene un nivel medio, un 34.4% considera un nivel bajo y solo el 18.3% considera que se tiene un nivel alto.

En tanto, para la dimensión dirección de subordinados, es considerada por un 44.3% con un nivel bajo, un 28.2% considera un nivel alto y un 27.5 con un nivel medio.

Por otra parte, para la dimensión liderazgo un 38.9% considera que se tiene un nivel medio, un 32.8 nivel bajo y un 28.2 que considera un nivel alto.

Así mismo, para la dimensión conocimiento especializado se tiene que un 45.0% de los trabajadores considera que se tiene un nivel medio, un 42.7 considera que se tiene un nivel bajo y solo 12.2% considera que se tiene un nivel alto.

y finalmente para la dimensión recursos humanos el 43.5% de los colaboradores de la municipalidad considera que se tiene un nivel medio, un 42.7% considera que se tiene un nivel bajo y un 13.7% que se tiene un nivel alto.

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la variable gestión administrativa y sus dimensiones

	V1. Gestión administrativa		D1. Planificación		D2. Organización administrativa		D3. Dirección administrativa		D4. Control	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	40	30.5%	51	38.9%	50	38.2%	51	38.9%	67	51.1%
Medio	57	43.5%	53	40.5%	49	37.4%	54	41.2%	44	33.6%
Alto	34	26.0%	27	20.6%	32	24.4%	26	19.8%	20	15.3%
Total	131	100	131	100	131	100	131	100	131	100

Nota. Resultados según los datos del instrumento aplicado

De la tabla 3, con relación a los resultados de la variable gestión administrativa, se puede observar que un 43.5% de los encuestados considera que se tiene un nivel medio en este aspecto, un 30.5% un nivel bajo y un 26.0% que se tiene un nivel alto.

Así mismo, para la dimensión planificación un 40.5% del total de encuestados considera que tiene un nivel medio, un 38.9% un nivel bajo y solamente un 20.6% considera que se tiene un nivel alto.

Mientras que para la dimensión de organización administrativa un 38.2% de los colaboradores de la municipalidad considera que se tiene un nivel bajo, un 37.4% con nivel medio y un 24.4% que se tiene un nivel alto.

Por otra parte, tenemos que, para la dimensión dirección administrativa un 41.2% de los encuestados considera que se tiene un nivel medio, un 38.9% que se tiene un nivel bajo y sólo 19.8% considera que se tiene un nivel alto.

Finalmente, para la dimensión control un 51.10% de los colaboradores de la municipalidad considera que se tiene un nivel bajo con respecto a esta dimensión, un 33.6% que se tiene un nivel medio y solo un 15.3% de los encuestados considera que se tiene un nivel alto.

4.2 Análisis Inferencial

Se utilizó el coeficiente de Spearman, esto debido al cálculo de las pruebas de normalidad de las variables en estudio. (Ver anexo 6)

Resultados inferenciales

Hipótesis General

H_0 = Las competencias del funcionario público no se relacionan significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021.

H_1 = Las competencias del funcionario público se relacionan significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021.

Tabla 4

Correlación de competencias del funcionario público y gestión administrativa

			Competencias del funcionario público	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Competencias del funcionario público	Coeficiente de correlación	1,000	,694**
		Sig. (bilateral valor p)		,000
		N	131	131
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,694**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	131	131

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral); N=131

Prueba (Rho Spearman, $p > 0.005$)

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 4 se observa el P _ valor = 0,000 < 5% Lectura del p-valor: Se precisa de acuerdo al cuadro obtenido que a un nivel del 95% de confianza, se concluye que las competencias del funcionario público se relacionan significativamente en la gestión

administrativa de la municipalidad de Poroy - Cusco, 2021, porque el valor de nivel de significancia es menor a 0.05, así mismo se observa que existe una correlación de 0.694 es decir una correlación positiva moderada entre las variables de estudio.

Hipótesis específica 1

H_0 = Las competencias del funcionario público no se relacionan significativamente con la planificación de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021.

H_1 = Las competencias del funcionario público se relacionan significativamente con la planificación de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021.

Tabla 5

Correlación competencias del funcionario público y planificación

			Competencias del funcionario público	Planificación
Rho de Spearman	Competencias del funcionario público	Coeficiente de correlación	1,000	,573**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	131	131
	Planificación	Coeficiente de correlación	,573**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	131	131

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

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 5 se observa el P _ valor = 0,000 < 5% Lectura del p-valor. Se precisa de acuerdo al cuadro obtenido que a un nivel del 95% de confianza, se concluye que las competencias del funcionario público se relacionan significativamente con la planificación de la municipalidad de Poroy - Cusco, 2021, porque el valor de nivel de significancia es menor a 0.05, así mismo se observa que existe una correlación de 0.573 es decir una correlación positiva moderada entre las variables de estudio.

Hipótesis específica 2

H_0 = Las competencias del funcionario público no se relacionan significativamente con la organización administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021.

H_1 = Las competencias del funcionario público se relacionan significativamente con la organización administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021.

Tabla 6

Correlación competencias del funcionario público y organización administrativa

			Competencias del funcionario público	Organización Administrativa
Rho de Spearman	Competencias del funcionario público	Coefficiente de correlación	1,000	,544**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	131	131
	Organización Administrativa	Coefficiente de correlación	,544**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	131	131

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

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 6 se observa el P _ valor 0,000 < 5% Lectura del p-valor: Se precisa de acuerdo al cuadro obtenido que a un nivel del 95% de confianza, se concluye que las competencias del funcionario público se relacionan significativamente con la organización administrativa de la municipalidad de Poroy - Cusco, 2021, porque el valor de nivel de significancia es menor a 0.05, así mismo se observa que existe una correlación de 0.544 es decir una correlación positiva moderada entre las variables de estudio.

Hipótesis específica 3

H₀ = Las competencias del funcionario público no se relacionan significativamente con la dirección administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021.

H₁ = Las competencias del funcionario público se relacionan significativamente con la dirección administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021.

Tabla 7

Correlación competencias del funcionario público y dirección administrativa

			Competencias del funcionario público	Dirección Administrativa
Rho de Spearman	Competencias del funcionario público	Coeficiente de correlación	1,000	,599**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	131	131
	Dirección Administrativa	Coeficiente de correlación	,599**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	131	131

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

Nota. Elaboración propia

En la tabla 7 se observa el P _ valor = 0,000 < 5% lectura del p-valor: Se precisa de acuerdo al cuadro obtenido que a un nivel del 95% de confianza, se concluye que las competencias del funcionario público se relacionan significativamente con la dirección administrativa de la municipalidad de Poroy - Cusco, 2021, porque el valor de nivel de significancia es menor a 0.05, así mismo se observa que existe una correlación de 0.599 es decir una correlación positiva moderada entre las variables de estudio.

Hipótesis específica 4

H_0 = Las competencias del funcionario público no se relacionan significativamente con el control de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021.

H_1 = Las competencias del funcionario público se relacionan significativamente con el control de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021.

Tabla 8

Correlación competencias del funcionario público y control

		Competencias del funcionario público	Control
Rho de Spearman	Competencias del funcionario público	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,445**
		N	131
Control	Control	Coefficiente de correlación	,445**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	131

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

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 8 se observa el P _ valor = 0,000 < 5% Lectura del p-valor: Con un error del 5 % se rechaza la Hipótesis nula. Se precisa de acuerdo al cuadro obtenido que a un nivel del 95% de confianza, se concluye que las competencias del funcionario público se relacionan significativamente con el control de la municipalidad de Poroy - Cusco, 2021, porque el valor de nivel de significancia es menor a 0.05, así mismo se observa que existe una correlación de 0.445 es decir una correlación positiva moderada entre las variables de estudio.

V. DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos para las competencias del funcionario público en la unidad de estudio se observó lo siguiente, el 29.8% tienen un nivel alto de competencias, mientras que el 37.4% un nivel medio, por último, el 32.8% tienen un nivel bajo de competencias. Respecto a la gestión administrativa, el 26% consideran que es alto, el 43.5% un nivel medio y el 30.5% un nivel bajo. En cuanto a la relación existente entre las variables competencias del funcionario público y la gestión administrativa, estas se relacionan significativamente y presentan un coeficiente de correlación de 0.694, por lo cual se consideró que existe una correlación positiva moderada, además, se obtuvo que el P – valor es igual a 0.0 o 0% con un error del 5%. Es así, que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de la investigación.

Por su parte Castillo (2020), en su estudio encontró que la incidencia entre las competencias laborales en relación con el desempeño laboral en la industria de la localidad de Nuevo León México es positiva. Concluyendo que con una correcta estrategia de capacitación se fortalecen las competencias laborales, lo que está relacionado directamente con la variable del desempeño laboral, mejorando la calidad de atención de los servidores hacia los clientes.

Con relación a Correa (2016), esta investigación tuvo como objetivo establecer la relación que tienen las competencias laborales del personal de una empresa, con relación a su gestión empresarial, trabajo que guarda relación con la tesis planteada, que es establecer la relación entre las competencias del funcionario público de la municipalidad de Poroy y su gestión administrativa, siendo ambos trabajos de tipo cuantitativo, el trabajo de referencia utilizó un método exploratorio, mientras que el trabajo de tesis utilizó un método descriptivo, ambos productos de realizaron su recolección de datos mediante encuestas y producto del análisis estadístico se llegó a la conclusión que, para el estudio de referencia, entre las variables de competencias laborales y gestión empresarial existe una alta significancia, análogamente a la que ocurre en nuestro trabajo de tesis en cual obtuvo que existe una relación significativa

entre las variables competencias del funcionario público y la gestión administrativa de la municipalidad de Poroy, reforzando la hipótesis planteada y los resultados obtenidos.

A nivel inferencial se puede observar que de acuerdo a Arévalo (2018), en su estudio denominado gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao, investigación que tuvo por propósito establecer la relación entre las variables gestión administrativa y la gestión por competencias laborales. similar a lo planteado en el presente trabajo de tesis, en el cual podemos relacionar a la variable gestión por competencias con la variable competencias del funcionario público; además en ambos proyectos de investigación contienen a la variable gestión administrativa, podemos indicar también que en los dos estudios se recolectaron datos mediante el uso de encuestas, analizando los datos por medio de una estimación de la muestra probabilística, y producto de ello se pudo concluir en el primer trabajo, que tanto la gestión por competencias como la gestión administrativa tienen una correlación significativa y alta de 0.768 por lo que se asume que ambas variables se encuentran directamente relacionadas, refrendando lo contrastado en el análisis de datos del presente trabajo de tesis el cual en cuanto a la relación existente entre las variables competencias del funcionario público y gestión administrativa presenta una correlación de 0.694, con una correlación positiva moderada.

Arévalo, así como también la presente investigación, mantienen concordancias respecto a la correlación entre las variables. Por una parte, para nuestro estudio entre la variable competencias del funcionario con la variable gestión administrativa, y en el caso de Arévalo con las variables gestión de competencias y variable gestión administrativa, por lo que podemos indicar que las dos investigaciones presentan los mismos resultados, siendo significativa relación entre las variables y presentando una correlación alta.

Por otra parte Pérez (2020), tuvo por finalidad poder identificar la existencia entre las competencias del funcionario público en base a sus habilidades digitales y la gestión administrativa de la institución, las cuales se relacionan con las variables de

estudio en el trabajo de tesis planteado (competencias del funcionario público y gestión administrativa). Con respecto a su metodología la investigación fue de corte transversal, no experimental y cuantitativo correlacional, puesto que trato de identificar la relación entre las variables del estudio, idéntico al planteamiento del presente trabajo. Por otra parte, se utilizaron 238 trabajadores de la entidad como muestra, donde se aplicó el estadístico de Chi – Cuadrado y la correlación de Rho de Spearman, también similar al trabajo con la diferencia que solo se utilizó la correlación de Rho de Spearman. Ambos trabajos concluyen que las competencias de los funcionarios públicos se relacionan directamente con la gestión administrativa, refrendando también lo planteado en el presente estudio.

En tanto Pérez como Arévalo, así como la presente investigación llegaron a la conclusión que la gestión administrativa se encuentra asociada, con las competencias de los funcionarios públicos. Por otra parte, Ccosi de acuerdo a las competencias profesionales y la gestión de servicios educativos indico que también tiene una relación significativa entre ambos, por lo que se asume de acuerdo a los antecedentes citados que las competencias de los funcionarios, en relación a sus aspectos profesionales, usos de tecnologías, y gestión en general se asocian con la gestión administrativa, a nivel de la planificación, organización, ejecución y control, de esta manera se puede corroborar las hipótesis específicas del trabajo de tesis, las cual indica que:

- Las competencias del funcionario público se relacionan significativamente con la planificación de la municipalidad de Poroy y que existe una correlación de 0.573 con una correlación positiva moderada.
- Las competencias del funcionario público se relacionan significativamente con la organización administrativa de la municipalidad de Poroy y que existe una correlación de 0.544 con una correlación positiva moderada.
- Las competencias del funcionario público se relacionan significativamente con la dirección administrativa de la municipalidad de Poroy y que existe una correlación de 0.599 con una correlación positiva moderada.

- Las competencias del funcionario público se relacionan significativamente con el control de la municipalidad de Poroy y que existe una correlación de .445 con una correlación positiva moderada.

Una publicación realizada por Jara et al. (2018), realizó un análisis con la finalidad de determinar la correlación e influencia que tiene el talento humano con relación al fortalecimiento de la gestión pública así como el desempeño laboral en la administración del ministerio de salud en Perú en el año 2018, análogamente a lo planeado en la tesis que es determinar la relación establecer la relación entre las competencias del funcionario público y la gestión administrativa de la municipalidad de Poroy, ambos consideraron un diseño no experimental – transversal, recolectaron sus datos mediante encuestas y desarrollaron un método probabilístico para el tratamiento de los datos, concluyendo con una adecuada gestión del talento humano se logra mejorar la gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores del MINSA, corroborando de esta manera el trabajo de tesis planteado que indica que las variables competencias del funcionario público y la gestión administrativa para el distrito de Poroy se relacionan significativamente, con una correlación positiva moderada.

Lo anterior mencionado lo comparamos como lo expresado por Stare y Klun (2018), quienes indican que se realizó un estudio a las competencias requeridas para la administración pública Eslovena, en virtud a la expectativa y los estándares europeos de administración pública, lo cual está relacionado sobremanera con lo planteado en la tesis, pues se busca mejorar la gestión administrativa de la municipalidad con relación a las competencias de sus funcionarios, ambos trabajos aplicaron encuestas para la recolección de datos y los analizaron mediante métodos estadísticos; debemos destacar que para la investigación de referencia, las competencias relacionadas con la ética son las más importantes en la administración pública, hecho relevante para nuestra tesis, pues es una consideración importante y un aporte al presente trabajo de investigación, el estudio, demostró que el desarrollo de las competencias son necesarias para campo de las ciencias administrativas, de los resultados se tiene que existe significancia entre las competencias del personal respecto de la administración

pública, concordando con lo establecido por el trabajo de tesis que estableció que existe significancia entre las competencias del funcionario público y la gestión administrativa.

Los resultados muestran una coincidencia significativa en los rangos de competencias estudiadas y la importancia de las competencias genéricas. Junto con otras investigaciones, en nuestro estudio, las competencias generales parecen ser más importantes que las específicas.

Por otra parte, tenemos a Khadzhyradieva et al. (2020), quien similarmente al trabajo de tesis, plantea como objetivo principal del trabajo fue evaluar el sistema de administración pública y el servicio civil de Ucrania, relacionadas a las variables de nuestro trabajo de tesis (gestión pública y competencias del funcionario público respectivamente), podemos indicar que el trabajo hace referencia a dificultades similares a lo que ocurre en el país, como las escasas competencias de los servidores públicos en Ucrania y como este país está realizando innovaciones encaminadas a mejorar el desempeño y asegurar la calidad del servicio civil, el trabajo concluye indicando es necesario un nuevo enfoque basado en el fortalecimiento de las competencias del servidor público y mejorar factores como su capacitación, estabilidad, retribuciones y reconocimientos, con lo que se conseguiría mejorar notablemente la administración pública ucraniana y su estandarización con los demás países europeos, por lo que podemos afirmar que de fortalecer las competencias del funcionario público se conseguirá mejorar la gestión administrativa no solo de la municipalidad de Poroy sino del país en su conjunto. Por lo que el presente estudio corrobora que ambas variables se relacionan significativamente.

Por otra parte, tenemos el trabajo de Villafuerte (2017), determina la relación existente entre las competencias laborales y la calidad en la prestación de servicios de los colaboradores de una entidad pública, variables que guardan relación con nuestro trabajo de tesis, competencias del funcionario público y gestión administrativa respectivamente, ambos tienen la finalidad de mejorar la calidad de

los servicios brindados en beneficio de los usuarios de las entidades, ambos estudios realizaron una investigación no experimental, utilizando una recolección de datos en base a encuestas llegando a concluir principalmente que las competencias laborales influyen positivamente en la calidad del servicio prestado por la entidad, refrendando lo planteado en el presente trabajo de tesis.

Así mismo, tenemos a León (2020), que considera dos variables, una la productividad de los trabajadores y la segunda la gestión administrativa de la entidad analizada que también es un gobierno local de alcance distrital al igual que nuestro trabajo de tesis, coincidiendo también en el tipo de investigación que es correlacional con enfoque cuantitativo del tipo no experimental, igualmente ambos aplicaron encuestas como instrumentos para la recolección de datos y concluyendo finalmente que existe es una relación altamente positiva entre ambas variables, lo que refuerza los resultados obtenidos en nuestra investigación.

Finalmente en relación a la variable de gestión administrativa según el autor Mendoza (2017), menciona que la gestión administrativa presenta un carácter sistémico, el cual también indica que es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar, y para la variable de competencias del funcionario público, que según el Centro Latinoamericano de Administración para el desarrollo - CLAD (2018) menciona que deriva de una organización, del trabajo público, estableciendo divisiones funcionales y puestos necesarios para cumplirlas, lo que determina el perfil de las personas a emplear y para finalmente lograr las metas trazadas, en ese sentido, y de los resultados obtenidos tenemos que para nuestra variable gestión administrativa, se puede observar que un 43.5% de los encuestados considera que se tiene un nivel medio en este aspecto; así mismo, la variable competencias del funcionario público tenemos que un 37.4% de los encuestados considera que se tiene un nivel medio, considerando además que ambas variables son correlativa y significantes entre sí, refrendando así la hipótesis planteada en el trabajo de investigación y que ambos conceptos mencionados se relacionan y complementan mutuamente.

Por ende, se sintetiza que existe una concordancia respecto a los antecedentes citados, bajo los resultados de la presente investigación, además de acuerdo a la teoría consultada y presentada, podemos mencionar que, mejorando las competencias del funcionario público, se incrementa la calidad eficacia y eficiencia de la gestión administrativa, esto debido a que las variables están en correlación positiva moderada y se relacionan significativamente.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se ha determinado la existencia de una correlación positiva moderada con coeficiente de 0.694, entre las competencias del funcionario público y la gestión administrativa con una significancia bilateral de $p\text{-valor}=0.00=0\% < 5\%$, es decir la probabilidad de error es muchísimo menor al 5% establecido, con un nivel de confianza al 95%, con lo cual se rechaza la hipótesis nula. Lo que implica, que las competencias del funcionario público tienen una relación significativa con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Poroy – Cusco, es decir si las competencias del funcionario incrementan, la gestión administrativa también incrementará.

Segunda: Se ha determinado una correlación positiva moderada con un coeficiente de 0.573 entre las competencias del funcionario público con la planificación en la unidad de estudio, con significancia bilateral de $p\text{-valor}=0.00=0\% < 5\%$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de confiabilidad del 95%. A partir de ello se puede afirmar que, la relación existente entre las competencias del funcionario público y la planificación de la municipalidad distrital de Poroy es significativa, lo cual implica que, si existe una mejora en las competencias del funcionario público, consecuentemente mejorará la planificación en la entidad municipal.

Tercera: Se ha determinado una relación positiva moderada entre las competencias del funcionario público y la organización administrativa con un coeficiente de 0.544 y una significancia bilateral de $p\text{-valor}=0.0=0\% < 5\%$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula con probabilidad de error menor al 5% y una confianza al 95%. Lo que implica que, es significativa la relación existente entre competencias del funcionario público con la organización administrativa de la municipalidad distrital de Poroy, es decir si se incrementa las competencias de los funcionarios también incrementará la gestión organizativa en la entidad municipal.

Cuarta: Se ha determinado una relación positiva moderada entre las competencias del funcionario público y la dirección administrativa con un coeficiente de 0.599, con significancia bilateral de $p\text{-valor}=0.0=0\% < 5\%$, a partir de ello se acepta la hipótesis del investigador con un nivel de confianza del 95%. Lo que implica que, la relación es

significativa entre ambas variables, cabe mencionar que la mejora de la dirección administrativa está en función de las competencias de los funcionarios de municipalidad de Poroy.

Quinta: Se ha determinado una relación positiva moderada entre las competencias del funcionario público y el control en la unidad de estudio con coeficiente de 0.445 con una significancia de $p\text{-valor}=0.00=0\% < 5\%$ con una probabilidad menor al 5% y un nivel de confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula. De ello se afirma que, la relación entre las competencias del funcionario público y el control de la municipalidad distrital de Poroy es significativa, lo que implica que, el incremento o mejora de las actividades de control en la entidad municipal estará en función al incremento de las competencias de sus funcionarios.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Las competencias profesionales de los funcionarios y todos los trabajadores, son fundamentales para una buena gestión administrativa en la municipalidad distrital de Poroy, por lo que se recomienda al alcalde, a la gerencia general del municipio y a la oficina de recursos Humanos, implementar estrategias de reconocimiento, motivación y mejorar las condiciones de trabajo de modo que los funcionarios puedan también mejorar sus competencias profesionales.

Segunda: Se recomienda a la municipalidad elaborar planes de capacitación para que los funcionarios y demás servidores conozcan los planes y objetivos de la institución, con la finalidad de incrementar las competencias profesionales y orientarlos al cumplimiento de los procedimientos de manera correcta, para lograr las metas esperadas, también promover espacios y estrategias donde los servidores puedan compartir ideas y mejorar las relaciones interpersonales.

Tercera: Se recomienda a la municipalidad, conformar equipos de trabajo para coordinar tareas específicas y dotar de materiales necesarios para el cumplimiento de objetivos institucionales, asimismo, implementar directivas o lineamientos que se deben seguir para el procedimiento correcto.

Cuarta: Se recomienda a las gerencias de la municipalidad de Poroy, realizar las actividades de dirección, para monitorear e implementar estrategias de motivación a los servidores, de modo que las tareas se lleven a cabo de manera adecuada y correcta en los tiempos establecidos, además, dichas actividades estén enmarcados en el marco legal y políticas internas de la entidad en función al cumplimiento de objetivos.

Quinta: Se recomienda a la unidad u oficina de control interno realizar procedimientos de control concurrente para que las actividades realizadas por las áreas y servidores estén dentro del marco legal vigente y políticas internas de la institución. Así mismo, se debe realizar evaluaciones respecto al nivel de cumplimiento de las metas de la municipalidad al finalizar de cada periodo fiscal.

REFERENCIAS

- Alveiro, C. y Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica Visión de Futuro*, vol. 20, núm. 2, pp. 1-20, 2016. <https://n9.cl/pcsyp>
- Arevalo, A. (2018). Gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao, año 2018. <https://n9.cl/n3uib>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (2016). Directiva N° 001-2016 - SERVIR/GDSRH. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR-PE. <https://n9.cl/7js1c>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (2016). Guía de Evaluación de competencias para directivos públicos. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 186-2016-SERVIR-PE. <https://n9.cl/n82qs>
- Babativa, C. (2017). Investigación cuantitativa.
- Bachenheimer, H. (2016). Definición de términos: Administración de empresas. http://drupal.puj.edu.co/files/OI118_Herman_0.pdf.
- Behar, R. y Yepes, M. (2017). Estadística, un enfoque descriptivo (3ra ed.), Colombia: Feriva S.A.
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento de profesionales en la RFA. *Revista Cedefop*.
- Casimiro, C., Tobalino, D., Casimiro, W., y Fernández, B. (2020). Competencias laborales y formación profesional de profesoras de Educación Inicial, en el distrito de Lurigancho en Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 444-453.
- Castillo, J. (2020). Competencias clave que favorecen el desempeño laboral del trabajador técnico de la industria metalmecánica en Nuevo León, 2020. (Tesis de doctorado). Universidad Autónoma de Nuevo León, Nuevo León México. <https://n9.cl/4l393>
- Ccosi, L. (2019). Las competencias profesionales en el nivel de la gestión de servicios administrativos en la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Lima. <https://n9.cl/dbqa9>

- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD. (2018). Competencias Laborales en el Sector Público. (Vol. 2) Colección editorial del CLAD, denominada Colección Experiencias EIAPP (Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas). <https://n9.cl/ikkil>
- Chávez, M., Castelo, G. y Villacis, F. (2020). Administrative management from the processes of agricultural companies in Ecuador Gestão administrativa a partir dos processos de empresas agrícolas no Equador. Revista Científica FIPCAEC, 5, 16–29. <https://n9.cl/m70n5>
- Chavez, O. (2018). La Gestión Administrativa Enfocada a La Formulación De Propuestas Técnicas Y Económicas. TESIS Para Optar El Titulo Profesional De Universidad Autónoma Del Perú, 1–115. <https://n9.cl/lph6d>
- Chiavenato, D. (2008) Gestión del Talento Humano. Bogotá-Colombia:McGraw-Hill. <https://n9.cl/o2w6>
- Chursin, A., y Tyulin, A. (2018). Competence management and competitive product development: concept and implications for practice. Springer. <https://n9.cl/v8n1k>
- Cifuentes, C. (2015). Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la institución educativa particular Marco Polo del distrito de Villa María del Triunfo. Lima: Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/wg698>
- Corrales, A. (2016). Competencias y ética en el modelo de dirección pública de Perú. <https://n9.cl/vxutw>
- Correa, S. (2016). Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial. INNOVA Research Journal, 2(1), 88-98. <https://n9.cl/if04zi>
- Díaz, G y Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA), Vol. 22 - Núm. 1 – 2021 ISSN 1988-9011 pp. 29- 48. <https://n9.cl/jrf6b>
- Duque, J., García, M. y Hurtado, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel

- administrativo. *Estudios Gerenciales* Volume 33, Issue 144, July–September 2017, Pages 250-260. <https://n9.cl/bngix>
- Esteban, N. (2018). *Tipos de Investigación*.
<https://n9.cl/pnbyi>
- Ferreira, A. y Groenewald, D. (2009). *Administrative Management*. Juta y Company Ltd 2nd edition. South Africa.
<https://n9.cl/8awzm>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., y Verdezoto Guillermo. (2020). *Modelo de Gestión Administrativa*. Scielo. http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf._CJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- García, F. (2018). *Recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionario* (1ra ed.), México: Limusa S.A.
- Gestal, y Consultpro. (2021). *Entrevista por competencias*.
<https://n9.cl/4zkxh>.
- Gil, J. (2007). *La evaluación de competencias laborales Educación XX1*, (10) Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid, España.
- Grajales, T. (2000). *Tipos de investigación*.
<https://n9.cl/r66n>
- Hanco, P. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de Essalud Cusco*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
<https://n9.cl/1wxpc>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 edición ed.). México DF: Mc Graw Hill. <https://n9.cl/65f>
- Hughes, O. (2018). *Public management and administration: An introduction*. Macmillan International Higher Education. <https://n9.cl/zdn9cg>
- Jara, A.; Asmat, N.; Alberca, N; Medina, J. (2018). *Gestión del Talento Humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. (Publicación) Universidad de Zulia. Venezuela. <https://n9.cl/p6j6t>

- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., y Pal, D. (2015). Likert scale: Explored and explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396.
<https://n9.cl/c6h48>
- Kajnř, S., y Svetliřř, M. (2010). What it Takes to Run an EU Presidency: Study of Competences in Slovenia's Public Administration. *Halduskultuur*, 11(1).
<https://n9.cl/4wyv6>
- Khadzhyradieva, S., Sitsinska, M., Kovalenko, N., Nikolaiev, V., y Pukir, Y. (2020). Public administration system and civil service in Ukraine: Transformation to the european standards. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*, 27(4), 84–106.
<https://n9.cl/af3mb>
- Khaldi, K. (2017). Quantitative, Qualitative or Mixed Research: Which Research Paradigm to Use?. *Journal of Educational and Social Research*, 7(2), 15.
Retrieved from <https://n9.cl/o3082>
- León, J. (2020). Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
<https://n9.cl/3pald>
- Mendoza, B. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de Las Ciencias*, 3(2), 947–964. <https://n9.cl/cfezg>
- Mertens, L. (1998). La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional (pp. 100-100). Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
<http://www.relats.org/documentos/ET.Mertens2.feb.pdf>.
- Migchelbrink, K., y Van de Walle, S. (2020). When will public officials listen? A vignette experiment on the effects of input legitimacy on public officials' willingness to use public participation. *Public Administration Review*, 80(2), 271-280.
- Monje, C. (2017). Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa: Guía didáctica. Universidad Sur colombiana, Colombia.

<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Organización Internacional del Trabajo, Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional - CINTERFOR (2012). ¿Qué es competencia laboral? <https://n9.cl/pr9w9>.

Paolo, F. (2014). Towards inclusive and equitable development: an introduction to local development. España: Ministerio de desarrollo social y medio ambiente. http://www.iepala.es/IMG/pdf/Articulo_Di_Pietro_Desarrollo_Local_2_.pdf.

Patten, M. (2016). Questionnaire research: A practical guide. Routledge.

Perez, C. (2020). Las competencias digitales y la gestión administrativa de los funcionarios de la municipalidad provincial de Huara. [http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4045/Carlos Andrés Pérez Ochoa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4045/Carlos%20Andr%C3%A9s%20P%C3%A9rez%20Ochoa.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Quiroa, M. (07 de diciembre de 2020). Gestión Administrativa. Economipedia. Com. Retrieved November 29, 2021. <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>.

Rodríguez, B. (2019). La gestión administrativa del servicio público en el Distrito de Educación 13d07, Chone-Flavio Alfaro, Período (2015- 2017). <https://n9.cl/d7vwd>.

Rojas, C., Niebles, W., Pacheco, C., y Hernández, H. (2020). Calidad de servicio como elemento clave de la responsabilidad social en pequeñas y medianas empresas. Información Tecnológica, 31(4), 221–232. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642020000400221>.

Stare, J., y Klun, M. (2018). Required competencies in public administration study programs. Transylvanian Review of Administrative Sciences, 14(55), 80–97. <https://doi.org/10.24193/tras.55E.6>.

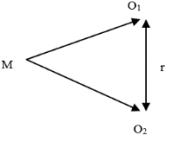
Suárez, J., Godue, C., García, J., Magaña, L., Rabionet, S., Concha, J., Valdés, M., Gómez, R., Mujica, O., Cabezas, C., Lucano, L. y Castellanos, J. (2013). Competencias esenciales en salud pública: un marco regional para las

- Américas. *Revista Panamericana de Salud Pública/Pan American Journal of Public Health*, 34(1), 47–53. <https://n9.cl/0r0r3>.
- Stehlik, K., y Babinec, A. (2017). *Data analysis with IBM SPSS statistics*. Packt Publishing Ltd. <https://n9.cl/w5z9a>
- Stoner, F. (1996). *Administration*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. <https://n9.cl/o5jg>.
- Torrejón, F. (2021). *Competencias laborales y calidad de servicio de los trabajadores de la empresa Acciona-Agua, San Juan de Lurigancho, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú. <https://n9.cl/f4hlj>.
- Villafuerte, E. (2017). *Las competencias laborales y la calidad de servicio de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica año 2015 -2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Huancavelica. <https://n9.cl/8slbr>.
- Yyerle, L. (2020). *Modelo de formación por competencias para los empleados del área de logística en la empresa stop S.A.S*. <https://n9.cl/1hr9j>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Competencias del funcionario público y su relación en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021							
AUTOR: Conza Berrocal, Elvis Cris.							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona las competencias del funcionario público en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Cómo se relaciona las competencias del funcionario público con la planificación de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021?</p> <p>b) ¿Cómo se relaciona las competencias del funcionario público con la organización administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021?</p> <p>c) ¿Cómo se relaciona las competencias del funcionario público con la dirección administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021?</p> <p>d) ¿Cómo se relaciona las competencias del funcionario público con el control de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación de las competencias del funcionario público en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Establecer la relación de las competencias del funcionario público con la planificación de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021</p> <p>b) Establecer la relación de las competencias del funcionario público con la organización administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021</p> <p>c) Establecer la relación de las competencias del funcionario público con la dirección administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021</p> <p>d) Establecer la relación de las competencias del funcionario público con el control de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021</p>	<p>Hipótesis general Las competencias del funcionario público se relacionan significativamente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a) Las competencias del funcionario público se relacionan significativamente con la planificación de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021</p> <p>b) Las competencias del funcionario público se relacionan significativamente con la organización administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021</p> <p>c) Las competencias del funcionario público se relacionan significativamente con la dirección administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021</p> <p>d) Las competencias del funcionario público se relacionan significativamente con el control de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021</p>	Variable independiente: Competencias del Funcionario Público				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Manejo de metas	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación al objetivo • Diagnóstico de problemas 	1-3	Totalmente desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Nivel bajo Nivel medio Nivel alto
			Dirección de subordinados	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de capacidades • Uso unilateral de poder • Espontaneidad 	4-8		
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Generación de autoconfianza • Presentaciones orales • Pensamiento lógico 	9-12		
			Conocimiento especializado	<ul style="list-style-type: none"> • Definiciones y características 	13-15		
			Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de recursos humanos individual • Manejo de procesos grupales 	16-18		
			Variable dependiente: Gestión Administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Puntualidad • Proyección de metas • Uso de tecnologías 	1-4	Totalmente desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Nivel bajo Nivel medio Nivel alto
Organización administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Cronograma de actividades • Emisión de recibos • Planes de trabajo • Convenios 	5-8					
Dirección administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Pagos de contribuyentes • Acceso a la información • Procesos de dirección 	9-12					
Control	<ul style="list-style-type: none"> • Control de impuestos • Estrategias de fiscalización 	13-16					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico. Diseño: No experimental, transversal, correlacional.</p>  <p>M = Muestra O1 y O2 = Observaciones en cada variable r = Relación</p>	<p>Población: 198 trabajadores</p> <p>Muestra: 131 trabajadores</p> <p>Muestreo: Probabilístico</p>	<p>Variable: Competencias del funcionario público Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de 18 ítems</p> <p>Variable: Gestión administrativa Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de 16 ítems</p>	<p>Estadística descriptiva: Se usarán tablas de frecuencias estadísticas.</p> <p>Estadística inferencial: Se usará el índice de correlación de Rho Spearman para la comprobación de las hipótesis.</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

COMPETENCIAS DEL FUNCIONARIO PÚBLICO Y SU RELACIÓN EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POROY - CUSCO, 2021							
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVEL Y RANGO
Competencias del Funcionario Público	Son diferentes características sobre la conducta y aptitudes en base a requerimientos de un trabajo específico en un entorno organizacional público (Corrales, 2016)	La escala de medición de la variable es ordinal, cuantitativa, donde se aplicó un cuestionario cerrado con escala de Likert, que es una escala que califica las respuestas de los encuestados, sus apreciaciones, niveles de acuerdo y desacuerdo, actitudes y comportamientos entre otros (Joshi et al., 2015); este instrumento que estuvo conformado por 18 ítems, la variable se compone de cinco dimensiones: a) Manejo de metas, b) Dirección de subordinados, c) Liderazgo, d) Conocimiento especializado y e) Recursos humanos. Estableciendo finalmente los niveles bajo, medio y regular.	Manejo de metas	<ul style="list-style-type: none"> Orientación al objetivo Diagnóstico de problemas 	1-3	Totalmente desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Nivel bajo Nivel medio Nivel alto
			Dirección de subordinados	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de capacidades Uso unilateral de poder Espontaneidad 	4-8		
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Generación de autoconfianza Presentaciones orales Pensamiento lógico 	9-12		
			Conocimiento especializado	<ul style="list-style-type: none"> Definiciones y características 	13-15		
			Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de recursos humanos individual Manejo de procesos grupales 	16-18		
Gestión Administrativa	Es un procedimiento funcional y sistemático que se compone de acciones orientadas al logro de objetivos de acuerdo al procedimiento administrativo, es decir planificación, organización, dirección y control (González et al., 2020).	La escala de medición de la variable es ordinal, cuantitativa, donde se aplicó un cuestionario cerrado con escala de Likert, que es una escala que califica las respuestas de los encuestados, sus apreciaciones, niveles de acuerdo y desacuerdo, actitudes y comportamientos entre otros (Joshi et al., 2015); este instrumento que estuvo conformado por 16 ítems, la variable se compone de cinco dimensiones: a) Planificación, b) Organización administrativa, c) Dirección administrativa, d) Control. Estableciendo finalmente los niveles bajo, medio y regular.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Puntualidad Proyección de metas Uso de tecnologías 	1-4	Totalmente desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Nivel bajo Nivel medio Nivel alto
			Organización administrativa	<ul style="list-style-type: none"> Cronograma de actividades Emisión de recibos Planes de trabajo Convenios 	5-8		
			Dirección administrativa	<ul style="list-style-type: none"> Pagos de contribuyentes Acceso a la información Procesos de dirección 	9-12		
			Control	<ul style="list-style-type: none"> Control de impuestos Estrategias de fiscalización 	13-16		

Anexo 3. Porcentaje de similitud – prueba turnitin

The screenshot shows the CLEMENTINA virtual platform interface. The user is logged in as ELVIS CRIS CONZA BERROCAL. The course is '40 - DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (LIMA NORTE - MGP - 202102) - Tema 18 - TURNITIN 5 DE ENERO'. The submission details table is as follows:

Título	Fecha de inicio	Fecha límite de entrega máxima	Fecha de publicación	Correcciones disponibles
TURNITIN 5 DE ENERO - Sección 3	6 ene 2022 - 00:07	6 ene 2022 - 23:59	6 ene 2022 - 23:59	100

Título de la Entrega	Identificador del trabajo de Turnitin	Entregado	Similitud	Calificación	Nota general
Ver recibo digital	TESIS TURNITIN ELVIS CONZA	1738211642	6/01/2022 13:43	20%	<div style="width: 20%; background-color: #8bc34a;"></div>

A callout box highlights the submission row in the second table, showing the title 'TESIS TURNITIN ELVIS CONZA', the identifier '1738211642', the submission time '6/01/2022 13:43', and the similarity percentage '20%' with a corresponding green progress bar.

Anexo 4. Instrumentos

Cuestionario de competencias del funcionario público

Estimado(a) colega, la aplicación del presente cuestionario tiene como finalidad obtener información respecto de las competencias del funcionario público, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas con total sinceridad pues los resultados contribuirán a cumplir los objetivos propuestos en la investigación. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso. El llenado de la encuesta es anónimo. Agradecemos su gentil atención.

Escala valorativa	
Escala	Puntaje
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente Acuerdo	5

MANEJO DE METAS		1	2	3	4	5
1	¿Se realizar una adecuada ejecución del gasto por ende una eficiente gestión de la municipalidad?					
2	¿Los objetivos planteados por la municipalidad se orientas eficazmente al cumplimiento de las proyecciones realizadas					
3	¿Los funcionarios realizan un eficiente diagnóstico de problemas para cumplir de forma eficaz más metas proyectadas?					
DIRECCIÓN DE SUBORDINADOS		1	2	3	4	5
4	¿La municipalidad promueve el desarrollo de un buen clima institucional para el desarrollo eficiente de las capacidades de los funcionarios públicos?					
5	¿La municipalidad en la evaluación de desempeño profesional considera los conocimiento y habilidades de los funcionarios públicos?					
6	¿Considera Usted que los funcionarios actúan permanentemente con iniciativa y motivación en el ejercicio de su función en la municipalidad?					

7	¿Los funcionarios en referencia a sus asignaciones presentan un uso unilateral de poder en el desarrollo de sus funciones en la municipalidad?					
8	¿Considera usted que el desempeño profesional actúa en el compromiso institucional, aplicando la espontaneidad en el desarrollo de sus funciones?					
LIDERAZGO		1	2	3	4	5
9	¿La municipalidad promueve la capacidad de dirección y control, otorgando un nivel de confianza a los funcionarios en la toma de decisiones de la municipalidad?					
10	¿Cómo califica usted el desarrollo de liderazgo en sus actividades de los funcionarios en las asignaciones de sus actividades?					
11	¿Considera Usted que su función profesional es idónea en el cargo que desempeña en la municipalidad					
12	La municipalidad promueve el desarrollo de habilidades en la retroalimentación de pensamientos lógicos a los funcionarios públicos?					
CONOCIMIENTO ESPECIALIZADO		1	2	3	4	5
13	¿Considera que los funcionarios conocen las técnicas de administración de recursos humanos en la gestión administrativa de la municipalidad?					
14	¿Considera que los funcionarios manejan herramienta de control y supervisión de las actividades técnico en la municipalidad					
15	¿En la municipalidad los funcionarios públicos se actualizan permanentemente para actuar de manera competente en el área que se desempeña profesionalmente?					
RECURSOS HUMANOS		1	2	3	4	5
16	¿La municipalidad realiza eficazmente el manejo de los recursos humanos, categorizando que se cumple los objetivos con los funcionarios actuales?					
17	¿Considera que la municipalidad fortalece el desarrollo de relaciones adecuadas entre los funcionarios públicos en la municipalidad?					
18	¿Se demuestra la capacidad de organización en los equipos de trabajo entre los funcionarios en la municipalidad?					

¡¡Gracias por su participación!!

Cuestionario de gestión administrativa

Estimado(a) colega, la aplicación del presente cuestionario tiene como finalidad obtener información respecto de la gestión administrativa, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas con total sinceridad pues los resultados contribuirán a cumplir los objetivos propuestos en la investigación. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso. El llenado de la encuesta es anónimo. Agradecemos su gentil atención.

Escala valorativa	
Escala	Puntaje
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente Acuerdo	5

VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
PLANIFICACIÓN		1	2	3	4	5
1	¿La municipalidad considera los horarios estipulados en referencia a las competencias del funcionario público?					
2	¿Los períodos de proyección de las metas asignadas a los funcionarios se cumplen a la planeado por la municipalidad?					
3	¿En la municipalidad se genera la iniciativa de innovación en los roles del funcionario público?					
4	¿Cómo califica usted a las proyecciones planificadas de un período determinado de la municipalidad?					
ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA		1	2	3	4	5
5	¿Se verifica la consignación de logros en el cronograma de las funciones asignadas para las competencias de un funcionario público?					
6	¿Cómo califica usted a la emisión de recibos realizados por la municipalidad en su función de mostrar transparencia?					

7	¿En la municipalidad los planes de trabajo diseñados para ejecutar una adecuada competencia son concretados por los funcionarios?					
8	¿Cómo califica usted a la gestión de convenios existentes con la municipalidad en busca de una mejora continua de dicha entidad					
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA		1	2	3	4	5
9	¿La municipalidad crea lineamientos para un eficaz proceso en referencia al pago de los contribuyentes?					
10	¿Los funcionarios conocen la información necesaria para el desarrollo de sus funciones de la municipalidad?					
11	¿En la municipalidad direcciona el desarrollo a los procesos de dirección implementados para un mejor desempeño en las competencias del funcionario público?					
12	¿Cómo califica usted a las actividades realizadas por el personal de las diferentes áreas en la municipalidad?					
CONTROL		1	2	3	4	5
13	¿La municipalidad tiene un eficiente control de impuestos?					
14	¿Cómo califica a los programas de control en referencia al mejoramiento de las competencias de los funcionarios en la municipalidad?					
15	¿Las estrategias de fiscalización en la municipalidad son evaluadas de forma eficiente?					
16	¿Cómo califica a las diferentes estrategias de fiscalización por los funcionarios públicos en referencia al cronograma establecido por la municipalidad?					

¡¡Gracias por su participación!!

Anexo 5. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPETENCIAS DEL FUNCIONARIO PÚBLICO

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ⁱ		Relevancia ⁱⁱ		Claridad ⁱⁱⁱ		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Manejo de metas							
1	¿Se realizar una adecuada ejecución del gasto por ende una eficiente gestión de la municipalidad?	X		X		X		
2	¿Los objetivos planteados por la municipalidad se orientas eficazmente al cumplimiento de las proyecciones realizadas?	X		X		X		
3	¿Los funcionarios realizan un eficiente diagnóstico de problemas para cumplir de forma eficaz más metas proyectadas?	X		X		X		
	Dimensión 2: Dirección de subordinados							
4	¿La municipalidad promueve el desarrollo de un buen clima institucional para el desarrollo eficiente de las capacidades de los funcionarios públicos?	X		X		X		
5	¿La municipalidad en la evaluación de desempeño profesional considera los conocimiento y habilidades de los funcionarios públicos?	X		X		X		
6	¿Considera Usted que los funcionarios actúan permanentemente con iniciativa y motivación en el ejercicio de su función en la municipalidad?	X		X		X		
7	¿Los funcionarios en referencia a sus asignaciones presentan un uso unilateral de poder en el desarrollo de sus funciones en la municipalidad?	X		X		X		
8	¿Considera usted que el desempeño profesional actúa en el compromiso institucional, aplicando la espontaneidad en el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
	Dimensión 3: Liderazgo							
9	¿La municipalidad promueve la capacidad de dirección y control, otorgando un nivel de confianza a los funcionarios en la toma de decisiones de la municipalidad?	X		X		X		
10	¿Cómo califica usted el desarrollo de liderazgo en sus actividades de los funcionarios en las asignaciones de sus actividades?	X		X		X		
11	¿Considera Usted que su función profesional es idónea en el cargo que desempeña en la municipalidad?	X		X		X		

12	¿La municipalidad promueve el desarrollo de habilidades en la retroalimentación de pensamientos lógicos a los funcionarios públicos?	X		X		X		
Dimensión 4: Conocimiento especializado								
13	¿Considera que los funcionarios conocen las técnicas de administración de recursos humanos en la gestión administrativa de la municipalidad?	X		X		X		
14	¿Considera que los funcionarios manejan herramienta de control y supervisión de las actividades técnico en la municipalidad?	X		X		X		
15	¿En la municipalidad los funcionarios públicos se actualizan permanentemente para actuar de manera competente en el área que se desempeña profesionalmente?	X		X		X		
Dimensión 5: Recursos humanos								
16	¿La municipalidad realiza eficazmente el manejo de los recursos humanos, categorizando que se cumple los objetivos con los funcionarios actuales?	X		X		X		
17	¿Considera que la municipalidad fortalece el desarrollo de relaciones adecuadas entre los funcionarios públicos en la municipalidad?	X		X		X		
18	¿Se demuestra la capacidad de organización en los equipos de trabajo entre los funcionarios en la municipalidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Firma:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable()

Apellidos y Nombres del validador: Conza Ancaypuro, Crisólogo **DNI:** 23914638

Especialidad del validador: Maestro en minería y medio ambiente

Fecha: 24/11/2021



ⁱ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

ⁱⁱ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión

ⁱⁱⁱ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ⁱ		Relevancia ⁱⁱ		Claridad ⁱⁱⁱ		Sugerencias
	Dimensión 1: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La municipalidad considera los horarios estipulados en referencia a las competencias del funcionario público?	X		X		X		
2	¿Los períodos de proyección de las metas asignadas a los funcionarios se cumplen a la planeado por la municipalidad?	X		X		X		
3	¿En la municipalidad se genera la iniciativa de innovación en los roles del funcionario público?	X		X		X		
4	¿Cómo califica usted a las proyecciones planificadas de un período determinado de la municipalidad?	X		X		X		
	Dimensión 2: Organización administrativa							
5	¿Se verifica la consignación de logros en el cronograma de las funciones asignadas para las competencias de un funcionario público?	X		X		X		
6	Cómo califica usted a la emisión de recibos realizados por la municipalidad en su función de mostrar transparencia	X		X		X		
7	¿En la municipalidad los planes de trabajo diseñados para ejecutar una adecuada competencia son concretados por los funcionarios?	X		X		X		
8	¿Cómo califica usted a la gestión de convenios existentes con la municipalidad en busca de una mejora continua de dicha entidad?	X		X		X		
	Dimensión 3: Dirección administrativa							
9	¿La municipalidad crea lineamientos para un eficaz proceso en referencia al pago de los contribuyentes?	X		X		X		

10	¿Los funcionarios conocen la información necesaria para el desarrollo de sus funciones de la municipalidad?	X		X		X		
11	¿En la municipalidad direcciona el desarrollo a los procesos de dirección implementados para un mejor desempeño en las competencias del funcionario público?	X		X		X		
12	¿Cómo califica usted a las actividades realizadas por el personal de las diferentes áreas en la municipalidad?	X		X		X		
Dimensión 4: Control								
13	¿La municipalidad tiene un eficiente control de impuestos?	X		X		X		
14	¿Cómo califica a los programas de control en referencia al mejoramiento de las competencias de los funcionarios en la municipalidad?	X		X		X		
15	¿Las estrategias de fiscalización en la municipalidad son evaluadas de forma eficiente?	X		X		X		
16	¿Cómo califica a las diferentes estrategias de fiscalización por los funcionarios públicos en referencia al cronograma establecido por la municipalidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Firma:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable()

Apellidos y Nombres del validador: Conza Ancaypuro, Crisólogo **DNI:** 23914638

Especialidad del validador: Maestro en minería y medio ambiente

Fecha: 24/11/2021



ⁱ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

ⁱⁱ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión

ⁱⁱⁱ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPETENCIAS DEL FUNCIONARIO PÚBLICO

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ⁱ		Relevancia ⁱⁱ		Claridad ⁱⁱⁱ		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Manejo de metas							
1	¿Se realizar una adecuada ejecución del gasto por ende una eficiente gestión de la municipalidad?	X		X		X		
2	¿Los objetivos planteados por la municipalidad se orientas eficazmente al cumplimiento de las proyecciones realizadas?	X		X		X		
3	¿Los funcionarios realizan un eficiente diagnóstico de problemas para cumplir de forma eficaz más metas proyectadas?	X		X		X		
	Dimensión 2: Dirección de subordinados							
4	¿La municipalidad promueve el desarrollo de un buen clima institucional para el desarrollo eficiente de las capacidades de los funcionarios públicos?	X		X		X		
5	¿La municipalidad en la evaluación de desempeño profesional considera los conocimiento y habilidades de los funcionarios públicos?	X		X		X		
6	¿Considera Usted que los funcionarios actúan permanentemente con iniciativa y motivación en el ejercicio de su función en la municipalidad?	X		X		X		
7	¿Los funcionarios en referencia a sus asignaciones presentan un uso unilateral de poder en el desarrollo de sus funciones en la municipalidad?	X		X		X		
8	¿Considera usted que el desempeño profesional actúa en el compromiso institucional, aplicando la espontaneidad en el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
	Dimensión 3: Liderazgo							
9	¿La municipalidad promueve la capacidad de dirección y control, otorgando un nivel de confianza a los funcionarios en la toma de decisiones de la municipalidad?	X		X		X		
10	¿Cómo califica usted el desarrollo de liderazgo en sus actividades de los funcionarios en las asignaciones de sus actividades?	X		X		X		
11	¿Considera Usted que su función profesional es idónea en el cargo que desempeña en la municipalidad?	X		X		X		
12	¿La municipalidad promueve el desarrollo de habilidades en la retroalimentación de pensamientos lógicos a los funcionarios públicos?	X		X		X		

Dimensión 4: Conocimiento especializado							
13	¿Considera que los funcionarios conocen las técnicas de administración de recursos humanos en la gestión administrativa de la municipalidad?	X		X		X	
14	¿Considera que los funcionarios manejan herramienta de control y supervisión de las actividades técnico en la municipalidad?	X		X		X	
15	¿En la municipalidad los funcionarios públicos se actualizan permanentemente para actuar de manera competente en el área que se desempeña profesionalmente?	X		X		X	
Dimensión 5: Recursos humanos							
16	¿La municipalidad realiza eficazmente el manejo de los recursos humanos, categorizando que se cumple los objetivos con los funcionarios actuales?	X		X		X	
17	¿Considera que la municipalidad fortalece el desarrollo de relaciones adecuadas entre los funcionarios públicos en la municipalidad?	X		X		X	
18	¿Se demuestra la capacidad de organización en los equipos de trabajo entre los funcionarios en la municipalidad?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

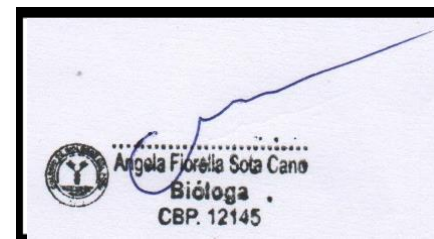
Firma:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable()

Apellidos y Nombres del validador: Sota Cano, Angela Fiorella **DNI:** 44538035

Especialidad del validador: Maestro en Ciencias

Fecha: 24/11/2021



ⁱ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

ⁱⁱ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión

ⁱⁱⁱ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ⁱ		Relevancia ⁱⁱ		Claridad ⁱⁱⁱ		Sugerencias
	Dimensión 1: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La municipalidad considera los horarios estipulados en referencia a las competencias del funcionario público?	X		X		X		
2	¿Los períodos de proyección de las metas asignadas a los funcionarios se cumplen a la planeado por la municipalidad?	X		X		X		
3	¿En la municipalidad se genera la iniciativa de innovación en los roles del funcionario público?	X		X		X		
4	¿Cómo califica usted a las proyecciones planificadas de un período determinado de la municipalidad?	X		X		X		
	Dimensión 2: Organización administrativa							
5	¿Se verifica la consignación de logros en el cronograma de las funciones asignadas para las competencias de un funcionario público?	X		X		X		
6	Cómo califica usted a la emisión de recibos realizados por la municipalidad en su función de mostrar transparencia	X		X		X		
7	¿En la municipalidad los planes de trabajo diseñados para ejecutar una adecuada competencia son concretados por los funcionarios?	X		X		X		
8	¿Cómo califica usted a la gestión de convenios existentes con la municipalidad en busca de una mejora continua de dicha entidad?	X		X		X		
	Dimensión 3: Dirección administrativa							
9	¿La municipalidad crea lineamientos para un eficaz proceso en referencia al pago de los contribuyentes?	X		X		X		

10	¿Los funcionarios conocen la información necesaria para el desarrollo de sus funciones de la municipalidad?	X		X		X		
11	¿En la municipalidad direcciona el desarrollo a los procesos de dirección implementados para un mejor desempeño en las competencias del funcionario público?	X		X		X		
12	¿Cómo califica usted a las actividades realizadas por el personal de las diferentes áreas en la municipalidad?	X		X		X		
Dimensión 4: Control								
13	¿La municipalidad tiene un eficiente control de impuestos?	X		X		X		
14	¿Cómo califica a los programas de control en referencia al mejoramiento de las competencias de los funcionarios en la municipalidad?	X		X		X		
15	¿Las estrategias de fiscalización en la municipalidad son evaluadas de forma eficiente?	X		X		X		
16	¿Cómo califica a las diferentes estrategias de fiscalización por los funcionarios públicos en referencia al cronograma establecido por la municipalidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Firma:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable()

Apellidos y Nombres del validador: Sota Cano, Angela Fiorella **DNI:** 44538035

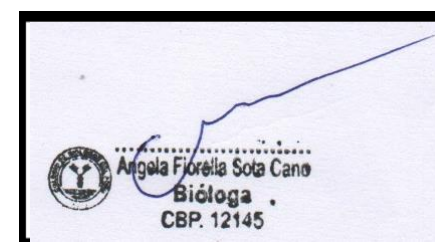
Especialidad del validador: Maestro en Ciencias

Fecha: 24/11/2021

ⁱ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

ⁱⁱ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión

ⁱⁱⁱ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPETENCIAS DEL FUNCIONARIO PÚBLICO

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ⁱ		Relevancia ⁱⁱ		Claridad ⁱⁱⁱ		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Manejo de metas							
1	¿Se realizar una adecuada ejecución del gasto por ende una eficiente gestión de la municipalidad?	X		X		X		
2	¿Los objetivos planteados por la municipalidad se orientas eficazmente al cumplimiento de las proyecciones realizadas?	X		X		X		
3	¿Los funcionarios realizan un eficiente diagnóstico de problemas para cumplir de forma eficaz más metas proyectadas?	X		X		X		
	Dimensión 2: Dirección de subordinados							
4	¿La municipalidad promueve el desarrollo de un buen clima institucional para el desarrollo eficiente de las capacidades de los funcionarios públicos?	X		X		X		
5	¿La municipalidad en la evaluación de desempeño profesional considera los conocimiento y habilidades de los funcionarios públicos?	X		X		X		
6	¿Considera Usted que los funcionarios actúan permanentemente con iniciativa y motivación en el ejercicio de su función en la municipalidad?	X		X		X		
7	¿Los funcionarios en referencia a sus asignaciones presentan un uso unilateral de poder en el desarrollo de sus funciones en la municipalidad?	X		X		X		
8	¿Considera usted que el desempeño profesional actúa en el compromiso institucional, aplicando la espontaneidad en el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
	Dimensión 3: Liderazgo							
9	¿La municipalidad promueve la capacidad de dirección y control, otorgando un nivel de confianza a los funcionarios en la toma de decisiones de la municipalidad?	X		X		X		
10	¿Cómo califica usted el desarrollo de liderazgo en sus actividades de los funcionarios en las asignaciones de sus actividades?	X		X		X		
11	¿Considera Usted que su función profesional es idónea en el cargo que desempeña en la municipalidad?	X		X		X		
12	¿La municipalidad promueve el desarrollo de habilidades en la retroalimentación de pensamientos lógicos a los funcionarios públicos?	X		X		X		

Dimensión 4: Conocimiento especializado							
13	¿Considera que los funcionarios conocen las técnicas de administración de recursos humanos en la gestión administrativa de la municipalidad?	X		X		X	
14	¿Considera que los funcionarios manejan herramienta de control y supervisión de las actividades técnico en la municipalidad?	X		X		X	
15	¿En la municipalidad los funcionarios públicos se actualizan permanentemente para actuar de manera competente en el área que se desempeña profesionalmente?	X		X		X	
Dimensión 5: Recursos humanos							
16	¿La municipalidad realiza eficazmente el manejo de los recursos humanos, categorizando que se cumple los objetivos con los funcionarios actuales?	X		X		X	
17	¿Considera que la municipalidad fortalece el desarrollo de relaciones adecuadas entre los funcionarios públicos en la municipalidad?	X		X		X	
18	¿Se demuestra la capacidad de organización en los equipos de trabajo entre los funcionarios en la municipalidad?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

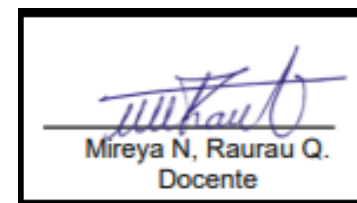
Firma:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable()

Apellidos y Nombres del validador: Raurau Quisiyupanqui, Mireya Natividad **DNI:** 24003497

Especialidad del validador: Maestro en Ciencias

Fecha: 24/11/2021



Mireya N. Raurau Q.
Docente

ⁱ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

ⁱⁱ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión

ⁱⁱⁱ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ⁱ		Relevancia ⁱⁱ		Claridad ⁱⁱⁱ		Sugerencias
	Dimensión 1: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La municipalidad considera los horarios estipulados en referencia a las competencias del funcionario público?	X		X		X		
2	¿Los períodos de proyección de las metas asignadas a los funcionarios se cumplen a la planeado por la municipalidad?	X		X		X		
3	¿En la municipalidad se genera la iniciativa de innovación en los roles del funcionario público?	X		X		X		
4	¿Cómo califica usted a las proyecciones planificadas de un período determinado de la municipalidad?	X		X		X		
	Dimensión 2: Organización administrativa							
5	¿Se verifica la consignación de logros en el cronograma de las funciones asignadas para las competencias de un funcionario público?	X		X		X		
6	Cómo califica usted a la emisión de recibos realizados por la municipalidad en su función de mostrar transparencia	X		X		X		
7	¿En la municipalidad los planes de trabajo diseñados para ejecutar una adecuada competencia son concretados por los funcionarios?	X		X		X		
8	¿Cómo califica usted a la gestión de convenios existentes con la municipalidad en busca de una mejora continua de dicha entidad?	X		X		X		
	Dimensión 3: Dirección administrativa							
9	¿La municipalidad crea lineamientos para un eficaz proceso en referencia al pago de los contribuyentes?	X		X		X		

10	¿Los funcionarios conocen la información necesaria para el desarrollo de sus funciones de la municipalidad?	X		X		X		
11	¿En la municipalidad direcciona el desarrollo a los procesos de dirección implementados para un mejor desempeño en las competencias del funcionario público?	X		X		X		
12	¿Cómo califica usted a las actividades realizadas por el personal de las diferentes áreas en la municipalidad?	X		X		X		
Dimensión 4: Control								
13	¿La municipalidad tiene un eficiente control de impuestos?	X		X		X		
14	¿Cómo califica a los programas de control en referencia al mejoramiento de las competencias de los funcionarios en la municipalidad?	X		X		X		
15	¿Las estrategias de fiscalización en la municipalidad son evaluadas de forma eficiente?	X		X		X		
16	¿Cómo califica a las diferentes estrategias de fiscalización por los funcionarios públicos en referencia al cronograma establecido por la municipalidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Firma:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable()

Apellidos y Nombres del validador: Raurau Quisiyupanqui, Mireya Natividad **DNI:** 24003497

Especialidad del validador: Maestro en Ciencias

Fecha: 24/11/2021



Mireya N. Raurau Q.
Docente

ⁱ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

ⁱⁱ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión

ⁱⁱⁱ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 6. Calculo de fiabilidad y pruebas de normalidad de las variables

Estadísticas de fiabilidad Variable - Competencias del funcionario público	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.786	18

Nota. Elaboración propia

Estadísticas de fiabilidad Variable - Gestión administrativa	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.801	16

Nota. Elaboración propia

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencias del funcionario público	,217	131	,000	,801	131	,000
Gestión administrativa	,219	131	,000	,808	131	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Nota. Elaboración propia.

Anexo 7. Muestreo - fórmulas utilizadas

Autor Gabaldon (1980)

Si la población es finita, es decir conocemos el total de la población y deseásemos saber cuántos del total tendremos que estudiar la fórmula sería:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

- N = Total de la población
- Z_{α} = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 - p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en su investigación use un 5%).

Utilizando aplicativo ON LINE en función a la fórmula planteado por el autor Gabaldon (1980)

Sample Size Calculator for a proportion (absolute margin)

Population	198
Confidence:	.95
Margin:	.05
probability:	.50
The sample size is:	131

Calculate sample size

Tamaño de muestra asumido en la tesis

En esta dirección puede hacer automáticamente su cálculo: <http://www.berrie.dds.nl/calcss.htm>

Referencia:

http://www.bioestadistico.com/index.php?option=com_content&view=article&id=153:calculo-del-tamano-de-la-muestra-para-estimar-parametros-categoricos-en-poblaciones-finitas&catid=46:calculo-del-tamano-de-la-muestra&Itemid=213

Anexo 8. Solicitud para aplicación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

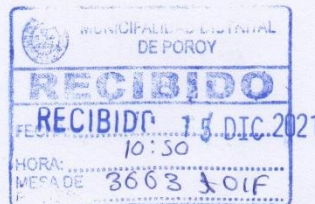


"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 13 de diciembre de 2021

Carta P. 962-2021-UCV-EPG-SP

Ing.
FRANCISCO TOCCAS QUISPE
ALCALDE
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POROY



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CONZA BERROCAL, ELVIS CRIS**; identificado(a) con DNI/CE N° 41752463 y código de matrícula N° 7002552557; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2021-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

COMPETENCIAS DEL FUNCIONARIO PÚBLICO Y SU RELACIÓN EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POROY - CUSCO, 2021

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



urv.edu.pe

Anexo 9. Constancia de aplicación de instrumento



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POROY

CREACIÓN POLITICA 20 DE FEBRERO DE 1941 MEDIANTE LEY N° 9335
CUSCO - PERÚ



Poroy Forjando su Desarrollo

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CONSTANCIA

EL SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POROY
ING. FRANCISCO TOCCAS QUISPE

HACER CONSTAR

Que, el Sr. Elvis Cris Conza Berrocal con DNI N°41752463, en su condición de estudiante de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, ha aplicado en una muestra representativa de la Municipalidad Distrital de Poroy, los instrumentos de su trabajo de investigación denominado "**Competencias del funcionario público y su relación en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Poroy - Cusco, 2021**", durante la última semana de diciembre del presente año.

Se expide la presente constancia a petición del interesado, para los fines que vea por conveniente.

Cusco, 20 de diciembre de 2021

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POROY

Ing. Francisco Toccas Quispe
D.N.I. 23687758
ALCALDE



Anexo 10. Autorización para publicación del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20170060963
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POROY	
Nombre del Titular o Representante legal:	ING FRANCISCO TOCCAS QUISPE
Nombres y Apellidos.	DNI:
FRANCISCO TOCCAS QUISPE	23887758

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Competencias del funcionario público y su relación en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Poroy - Cusco, 2021	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Elvis Cris Conza Berrocal	41752463

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Cusco, 18 de enero de 2022


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POROY
ALCALDIA
ING. FRANCISCO TOCCAS QUISPE
DNI. 23887758
ALCALDE

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato al nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de Investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 11. Base de datos

Variable	Dimensiones	Ítems	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	E27	E28	E29	E30	
Variable independiente: COMPETENCIAS DEL FUNCIONARIO PÚBLICO	MANEJO DE METAS	P1	2	4	4	3	4	4	2	3	5	5	4	1	3	4	4	3	3	4	4	1	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	
		P2	2	3	5	4	4	4	2	4	4	5	4	2	3	4	4	4	3	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
		P3	1	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	1	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4
	DIRECCIÓN DE SUBORDINADOS	P4	4	4	5	4	5	5	2	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3
		P5	4	2	5	4	4	5	3	4	4	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
		P6	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4
		P7	4	2	5	3	5	4	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	4	3	1	4	3	4	3	3	3	3	4	1	4	4
		P8	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	5	4	4	5	3	4	4	2	4	4	5	3	2	4	4	5	4
	LIDERAZGO	P9	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3
		P10	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4
		P11	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	1	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4
	CONOCIMIENTO ESPECIALIZADO	P12	5	2	5	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3
		P13	4	3	5	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4
		P14	2	4	5	2	3	4	3	4	4	3	4	1	2	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
	RECURSOS HUMANOS	P15	1	3	5	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	5	4	4	3	4	3	1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3
		P16	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3
		P17	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3
		P18	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4
variable dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	P1	4	3	5	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	
		P2	3	3	5	2	3	4	2	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	
		P3	3	3	5	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4
		P4	4	3	5	2	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	
	ORGANIZACIÓN	P5	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	5	4	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	5	2	4
		P6	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	2	5	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
		P7	2	3	5	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4
		P8	3	4	4	1	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	3	3	3	5	4	3
	DIRECCIÓN	P9	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	2	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
		P10	4	4	5	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4
		P11	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	5	3	3	3	3	4	2	2
		P12	2	4	5	3	3	4	4	3	4	3	3	1	3	4	4	3	3	5	4	2	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4
	CONTROL	P13	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	2	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
		P14	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4
		P15	2	1	4	3	4	4	3	4	3	4	2	1	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3
		P16	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	1	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3

Variable	Dimensiones	Ítems	E31	E32	E33	E34	E35	E36	E37	E38	E39	E40	E41	E42	E43	E44	E45	E46	E47	E48	E49	E50	E51	E52	E53	E54	E55	E56	E57	E58	E59	E60	
Variable independiente: COMPETENCIAS DEL FUNCIONARIO PÚBLICO	MANEJO DE METAS	P1	2	4	2	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	5	1	4	2	4	4	
		P2	2	3	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
		P3	2	2	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3
	DIRECCIÓN DE SUBORDINADOS	P4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
		P5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	3	4	2	3	4	2	3	5	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	2
		P6	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3
		P7	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	2	4	2	4	5
		P8	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	2	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
	LIDERAZGO	P9	4	4	5	2	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2
		P10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	2	2	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
		P11	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	1	4	4	4	4
		P12	2	4	4	2	3	3	4	3	3	4	5	4	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3
	CONOCIMIENTO ESPECIALIZADO	P13	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	4	2	4	2	4	3	3	4	
		P14	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2
		P15	3	3	4	2	4	5	4	5	3	3	4	3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2
	RECURSOS HUMANOS	P16	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	4	1	4	4	3	4	
		P17	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	4	4	4	3
		P18	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	2
variable dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	P1	3	5	3	2	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	1	4	4	3	2	
		P2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	4	2
		P3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	2	4	2	3	2
		P4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	1	4	3	4	2
	ORGANIZACIÓN	P5	3	3	2	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3	4	2	3	4	3	3
		P6	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	3	4	4	3	
		P7	3	3	4	5	4	5	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	1	3	4	3	4	4	4	3	3	2
		P8	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	2	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4
	DIRECCIÓN	P9	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	1	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	4	2	3	4	
		P10	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	2	4	4	3	1	3	4	3	4	4	3	4	4	3	
		P11	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	
		P12	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	5	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	1	3	4	3	4	2	3	4	4	
	CONTROL	P13	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	2	3	3	3	1	3	4	3	3	2	3	2	3	2	
		P14	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	4	3	
		P15	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	
		P16	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	2	2	2	3	4	3	1	3	4	3	4	2	3	3	3	

Variable	Dimensiones	Ítems	E61	E62	E63	E64	E65	E66	E67	E68	E69	E70	E71	E72	E73	E74	E75	E76	E77	E78	E79	E80	E81	E82	E83	E84	E85	E86	E87	E88	E89	E90		
Variable independiente: COMPETENCIAS DEL FUNCIONARIO PÚBLICO	MANEJO DE METAS	P1	2	2	4	4	2	2	4	1	3	4	4	3	2	3	4	2	3	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	1		
		P2	2	4	1	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
		P3	2	4	2	4	2	5	3	1	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	2	
	DIRECCIÓN DE SUBORDINADOS	P4	4	2	2	4	2	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	
		P5	2	2	3	4	2	3	2	5	5	4	1	4	4	2	4	5	3	3	2	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4		
		P6	3	3	4	4	2	4	2	5	4	3	4	4	4	3	2	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4		
		P7	2	1	4	4	2	3	2	5	3	2	3	4	5	3	2	3	5	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	
		P8	4	3	4	3	2	4	1	5	4	3	3	4	2	3	4	3	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	
	LIDERAZGO	P9	4	2	2	4	2	4	4	4	5	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	
		P10	4	3	4	3	2	3	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	2	3	3	3		
		P11	4	3	2	3	1	5	4	1	5	2	3	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	3	4	5	2	4	4	3	3	5	
		P12	3	2	2	4	2	2	4	3	1	4	3	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	
		CONOCIMIENTO ESPECIALIZADO	P13	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2	2	4	5	3	3	5	4	2	3	4	3	
			P14	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	
	P15		3	2	2	4	3	5	2	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	2	3	2	4	4	4	4	1	3	4	3	
	RECURSOS HUMANOS	P16	4	4	4	3	2	4	2	2	4	4	2	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	
		P17	3	3	4	3	2	2	3	5	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	2	4	4	3	4	
		P18	4	4	4	3	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	
variable dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	P1	4	3	2	4	1	5	4	1	4	4	4	4	4	3	4	5	2	1	4	4	2	2	3	3	2	4	4	4	3	3		
		P2	3	4	3	4	2	4	2	3	2	3	3	3	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3		
		P3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3		
		P4	3	3	2	4	1	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	
	ORGANIZACIÓN	P5	3	3	2	4	2	3	3	1	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4		
		P6	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2		
		P7	4	2	3	4	2	4	3	3	4	4	2	2	3	5	4	5	4	3	5	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2		
		P8	3	4	4	4	2	5	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	
	DIRECCIÓN	P9	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	5	
		P10	4	2	1	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	2	3	
		P11	4	4	2	4	2	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	4	4
		P12	3	5	4	4	2	5	3	5	5	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	5	3	1	4	
	CONTROL	P13	2	3	2	3	5	3	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	1	3	4	2	3	3	3	2	
		P14	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	4	
		P15	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	1	3	3	4	3	2	4	4	2	3	4	2	4	1	4	4	3	3	2		
		P16	3	4	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	

Variable	Dimensiones	Ítems	E91	E92	E93	E94	E95	E96	E97	E98	E99	E100	E101	E102	E103	E104	E105	E106	E107	E108	E109	E110	E111	E112	E113	E114	E115	E116	E117	E118	E119	E120	
Variable independiente: COMPETENCIAS DEL FUNCIONARIO PÚBLICO	MANEJO DE METAS	P1	3	4	4	3	4	1	3	2	4	3	4	4	2	4	4	5	4	5	3	5	1	5	3	3	4	3	3	5	4	4	
		P2	4	4	2	1	3	1	3	4	4	3	2	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	3	4	2	5	4	3	5	3	4
		P3	4	4	3	4	5	2	4	4	4	2	3	4	3	4	3	5	1	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	2
	DIRECCIÓN DE SUBORDINADOS	P4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	5
		P5	3	4	2	4	4	4	4	4	5	2	3	4	2	4	3	4	4	4	2	2	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	2
		P6	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	2	4	2	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	5	4
		P7	2	3	5	3	4	4	1	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3
		P8	5	2	3	3	5	1	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	3	4	4	2
	LIDERAZGO	P9	4	5	4	4	3	4	3	2	2	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	3	4	2
		P10	5	4	3	3	4	4	4	2	4	4	1	4	4	3	4	5	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4
		P11	4	1	4	4	5	4	5	1	3	4	5	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3
	CONOCIMIENTO ESPECIALIZADO	P12	2	4	4	3	2	3	4	4	3	4	2	3	4	2	3	3	5	3	2	3	3	4	4	3	4	2	3	5	4	3	
		P13	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	2	1	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	
		P14	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	2	4	5	4	1	4	4	1	4	2	3	4	
		P15	3	3	3	5	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	5	2	3	4	3	3	3	2	4
		P16	4	4	2	4	2	3	3	4	3	4	1	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4
		P17	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3
	variable dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	P1	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	5	3	3	3	3	4	3	4	4	1	3	3	3	4	5	4	1	3	3	5
P2			4	4	4	3	3	4	2	2	3	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	4	4	3	4	2	3
P3			3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	5	2	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	4	
P4			3	4	4	1	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3
ORGANIZACIÓN		P5	2	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	2	2	5	4	2	3	4	4	4	1	4	2	2	5	2	3	2	4	
		P6	3	4	3	3	5	2	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	2	5	4	4	4	2	3	4	4	5	4	
		P7	5	4	1	3	4	2	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	2	5	3	5	3	4	5	3	4	3	
		P8	4	2	2	2	3	3	1	4	3	5	3	4	3	4	2	4	4	5	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	
DIRECCIÓN		P9	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	1	2	4	3	4	4	3	2	4	2	
		P10	4	4	4	3	5	4	3	2	4	3	3	4	5	2	3	5	4	3	1	4	4	2	3	4	3	1	3	4	4	3	
		P11	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	2	3	4	2	2	3	4	4	3	5	3	
		P12	2	4	4	3	2	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	
CONTROL		P13	2	4	4	4	3	2	1	3	4	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
		P14	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	2	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4
		P15	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	4	4	5	4	2	4	3	3	4	4
		P16	3	3	3	3	5	3	4	4	4	3	1	2	4	4	4	3	1	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	5

Variable	Dimensiones	Ítems	E121	E122	E123	E124	E125	E126	E127	E128	E129	E130	E131
Variable independiente: COMPETENCIAS DEL FUNCIONARIO PÚBLICO	MANEJO DE METAS	P1	4	2	3	2	2	4	4	5	4	4	4
		P2	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4
		P3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	5	3
	DIRECCIÓN DE SUBORDINADOS	P4	4	2	2	4	5	4	3	4	3	4	3
		P5	3	2	4	4	4	3	2	2	3	3	5
		P6	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
		P7	5	3	4	1	3	2	2	4	3	2	3
	LIDERAZGO	P8	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4
		P9	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4
		P10	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4
		P11	3	3	3	1	4	5	4	1	4	3	4
	CONOCIMIENTO ESPECIALIZADO	P12	3	3	3	2	3	4	3	1	3	5	3
		P13	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
		P14	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
	RECURSOS HUMANOS	P15	3	1	4	2	2	2	3	4	4	3	4
		P16	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3
		P17	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	2
		P18	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	4
variable dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	P1	2	3	2	4	3	5	3	4	4	4	5
		P2	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	3
		P3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4
		P4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2
	ORGANIZACIÓN	P5	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3
		P6	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3
		P7	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3
		P8	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
	DIRECCIÓN	P9	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
		P10	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4
		P11	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3
		P12	3	5	3	4	3	1	5	3	5	4	4
	CONTROL	P13	3	3	3	3	2	3	2	3	3	5	3
		P14	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3
		P15	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2
		P16	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3

Anexo 12. Panel Fotográfico



Foto N°01: Aplicación de cuestionario a la oficina de recursos humanos

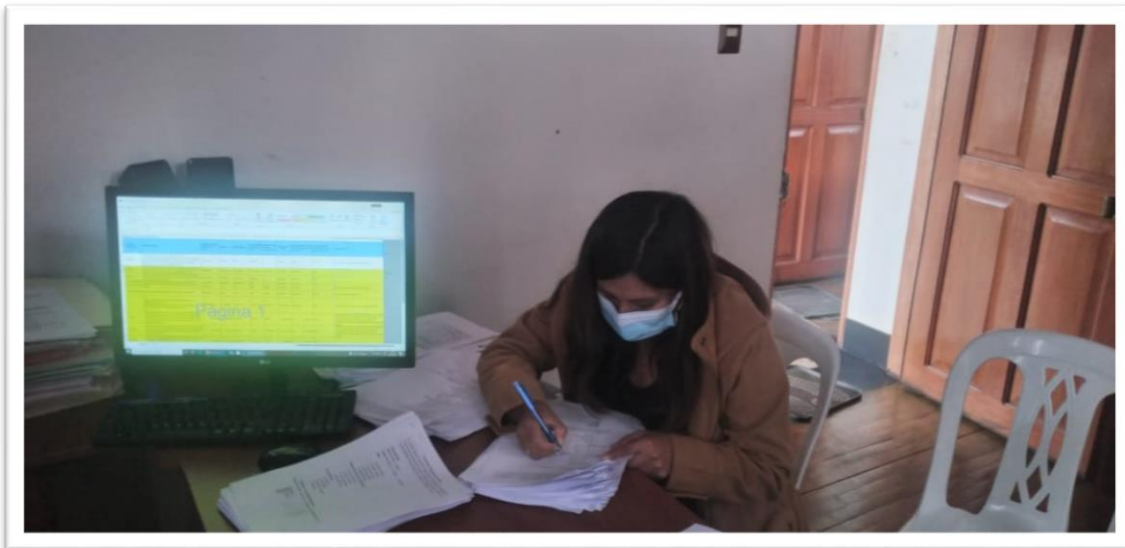


Foto N°02: Aplicación de cuestionario en la Gerencia de Infraestructura
Desarrollo Urbano y Rural



Foto N°03: Aplicación de cuestionario al personal administrativo



Foto N°04: Aplicación de cuestionario a jefes de área