

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE
DIOS

FACULTAD DE ECOTURISMO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES



TESIS

**“Competencias Gerenciales y Gestión Administrativa en la
Municipalidad Distrital de Laberinto - Tambopata 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTORES:

Bach. SOTO CONDORI, José Antonieta

Bach. SANCHEZ GARCIA, Kevin Rodolfo
Manuel

ASESOR:

Mg. RIVERA MAMANI, Freddy Abel

Puerto Maldonado, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE
DIOS

FACULTAD DE ECOTURISMO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES



TESIS

**“Competencias Gerenciales y Gestión Administrativa en la
Municipalidad Distrital de Laberinto - Tambopata 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTORES:

Bach. SOTO CONDORI, José Antonieta

Bach. SANCHEZ GARCIA, Kevin Rodolfo
Manuel

ASESOR:

Mg. RIVERA MAMANI, Freddy Abel

Puerto Maldonado, 2023

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a Dios por creer en mi y elegirme para lograr este propósito, a mi madre por brindarme su fuerza y su amor incondicional que fue más grande que el propio destino y a mi novio Hans Medina Aguirre por ser mi soporte en esta etapa de mi vida personal y profesional; ellos me enseñaron que todo se logra con esfuerzo y dedicación.

Soto Condori, Jose Antonieta

Esta tesis se la dedico a mi dios quien me guio por el buen camino, me dio fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban enseñándome a enfrentar las dificultades sin perder la dignidad ni desfallecer en el intento.

Agradezco a mi novia Yosahandy por su paciencia, constante preocupación, dedicación, fortaleza y amor que me ofreció a lo largo de todo mi proceso de desarrollo profesional. Realmente me brindas el equilibrio que me permite dar todo mi potencial. Nunca dejaré de estar agradecido por esto.

Quiero expresar mi gratitud a mi hijo Gael, quien ha sido mi principal fuente de inspiración y motivación para completar

esta tesis. Indudablemente, él representa lo mejor que me ha sucedido y llegó en el momento perfecto, brindándome el impulso necesario para culminar este proyecto.

Le dedico el resultado de este trabajo a toda mi familia. Principalmente, a mis padres que me apoyaron y aconsejaron en los malos y buenos momentos. Gracias por enseñarme a afrontar las dificultades sin perder nunca la cabeza. Me han enseñado a ser la persona que soy hoy, mis principios, mis valores, mi perseverancia y mi empeño. Todo esto con una enorme dosis de amor y sin pedir nada a cambio.

Sánchez García, Kevin Rodolfo Manuel

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a nuestra casa de estudios: La Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios y Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, a Dios por guiar mi camino en este largo y arduo proceso. A mi madre que me alienta todos los días, A mis catedráticos, quienes me brindaron toda su sabiduría, a mí querido asesor: Fredy Rivera Mamani, que estuvo brindándome su apoyo incondicional para poder culminar este trabajo de investigación.

Soto Condori, Jose Antonieta

En primer lugar, agradezco a mis padres, a mi novia y a mi hijo que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades. También son los que me han brindado el soporte material y económico para poder concentrarme en los estudios y nunca abandonarlos.

Le agradezco muy profundamente a mi tutor y compañera de tesis por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiésemos podido lograr llegar a esta instancia tan

anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos, los llevaré grabados para siempre en la memoria en mi futuro profesional.

Quiero expresar mi agradecimiento a mis suegros, hermanos y demás familiares, muchos de los cuales se han convertido en cómplices y un sólido apoyo. Aprecio las horas compartidas, las conversaciones conjuntas y las experiencias vividas.

Son numerosas las personas que han formado parte de mi trayectoria universitaria, y a todas ellas les agradezco por transmitirme los conocimientos esenciales que me han permitido llegar hasta aquí. Sin su contribución, los conceptos serían simplemente palabras, y como bien sabemos, las palabras se las lleva el viento.

Sánchez García, Kevin Rodolfo Manuel

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

2

Submitted to Universidad Nacional
Amazonica de Madre de Dios

Trabajo del estudiante

2%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorioacademico.upc.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.uandina.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.unamad.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

dokumen.site

Fuente de Internet

<1%

8

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1%

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Presentamos este trabajo de investigación intitulado “**Competencias Gerenciales y Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Laberinto - Tambopata 2023**”, como condición para adquirir el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

La realización de esta investigación se llevó a cabo en estricta observancia del Reglamento General de Grados y Títulos, basándonos en los conocimientos acumulados durante nuestra formación académica en la universidad. Además, se respaldó con una revisión detallada de la literatura existente aportada por expertos en el tema y con el apoyo de nuestro asesor.

Nos valemos del momento para expresar nuestra gratitud a la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, a todos los profesores que compartieron sus conocimientos durante nuestra formación, a nuestro asesor y a nuestros compañeros de estudios, quienes coadyuvaron de forma inminente o alterna a la elaboración de este trabajo.

La investigación consta de:

El Capítulo I: Planteamiento del problema

- Descripción del problema
- Formulación del problema
- Objetivos
- Variables
- Operacionalización de variables
- Hipótesis
- Justificación
- Consideraciones éticas

El Capítulo II: Marco teórico

- Antecedentes de Estudio
- Marco Teórico
- Definición de términos

El Capítulo III: Metodología de Investigación

- Tipo de estudio
- Diseño de estudio
- Población y muestra
- Métodos y técnicas
- Tratamiento de los datos
- Recursos
- Presupuesto
- Cronograma

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las organizaciones requieren líderes competentes en todo momento, capaces de facilitar la participación de su personal en un medio que promueva la responsabilidad y la contribución en todos los niveles laborales. Estos líderes también deben promover el crecimiento y el aprendizaje, minimizando los costos de los recursos y enfocándose en los resultados, lo que, a su vez, mejora el rendimiento individual y grupal. Todo esto se puede alcanzar mediante el fortalecimiento de habilidades directivas en el capital humano que integra estas entidades.

El ámbito de las habilidades directivas se revela fascinante en la gestión administrativa, ya que está vinculado con las capacidades individuales al desempeñar las responsabilidades asignadas. Estas competencias transforman los resultados de la actuación en un indicador de eficacia que permite evaluar el desempeño y, a su vez, los logros de los objetivos en las actividades planificadas. Por este motivo, se plantea comúnmente como las competencias necesarias para el cargo y aquellas inherentes a las personas, trabajando de manera colaborativa hacia la excelencia en sus tareas y metas.

El presente trabajo de investigación tiene como protagonistas a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laberinto, mediante el cual se pretende analizar el vínculo subsistente entre las variables de estudio en dicha entidad con la finalidad de buscar la mejora continua de su capital humano.

RESUMEN

La finalidad de la investigación fue examinar la conexión entre las Competencias materia de la investigación. Esta investigación se clasifica como básica, adopta un enfoque cuantitativo y sigue un diseño no experimental, transversal y de alcance relacional. La población total consistió en 45 trabajadores, y se utilizó una muestra censal compuesta por todos los servidores, a los que se les suministró un cuestionario con interrogantes sobre competencias gerenciales y gestión administrativa. El cuestionario, compuesto por cinco categorías y 32 reactivos, fue validado por juicio de expertos, obteniendo una validez y concordancia calificada como "Muy Bueno". La confiabilidad de las interrogantes se determinó a través del índice alfa de Cronbach, resultando en 0.879 para la variable uno y 0.897 para la variable dos.

Los resultados revelaron que el 60.0% del personal perciben un nivel alto en las variables uno, mientras que el 55.6% considera un nivel medio para la gestión administrativa. El resultado fundamental es que subsiste una asociación directa, positiva y alta entre las variables de estudio, en el Municipio. El coeficiente de correlación rho fue de 0.71, con un nivel de significancia $p < 0.05$.

Palabras clave: competencias gerenciales, habilidades directivas, gestión administrativa.

ABSTRACT

The research is entitled: Managerial Competencies and Administrative Management in the District Municipality of Laberinto - Tambopata 2023, the general objective was to analyze the relationship between managerial competencies and administrative management in the Provincial Municipality of Tambopata, 2023.

The research is of basic type, with a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional and relational scope, with a population of 45 workers and probabilistic sample consisting of a total of 45 workers to whom a survey was applied with an instrumenté managerial competencies and administrative management, of five categories and 32 items, which were validated by expert judgment giving a validity and concordance "Very Good" and a reliability of Cron Bach's alpha 0.879 for managerial competencies and 0. 897 for the administrative management, whose results were 60.0% of the workers perceive as high the level of managerial competencies and 55.6% as medium for the administrative management, likewise it is concluded that there is a direct, positive and high relationship between the study variables managerial competencies and administrative management in the municipality, being its correlation coefficient ρ 0.71, $p < 0.05$.

Key words: managerial competencies, managerial skills, administrative management.

ÍNDICE

	Pág.
PRESENTACIÓN	
INTRODUCCIÓN	
INDICE	
CAPITULO I	1
PROBLEMA DE INVESTIGACION	2
1.1 Descripción del problema.....	2
1.2 Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos	4
1.3.1 Objetivo general.....	3
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Variables	5
1.4.1 Variable 1: Competencias Gerenciales.....	5
1.4.2 Variable 2: Gestion Empresarial	5
1.5 Operacionalización de las variables	6
1.6 Hipotesis.....	8
1.7 Justificación	8
1.8 Consideraciones éticas	9
CAPÍTULO II	11
MARCO TEÓRICO.....	11
2.1 Antecedentes de estudio	11
2.1.1 Antecedentes Internacional	11
2.1.2. Antecedentes Nacionales	14
2.1.2. Antecedentes Locales	14
2.2 Marco teórico	17
2.2.1 Competencias gerenciales.....	17
2.2.2 Dimensiones de las Competencias gerenciales.....	17
2.2.3 Competencias y habilidades gerenciales que debe desarrollar	

un buen lider	19
2.2.4 Incidencia de las habilidades gerenciales en los procesos de gestion publica	20
2.2.5 Las habilidades gerenciales y el mundo de los negocios.....	20
2.2.6 Las habilidades gerenciales y la interaccion con la sociedad	21
2.2.7 Gestion Administrativa	22
2.2.8 Dimensiones de la Gestion Administrativa	23
2.2.9 Aplicación del proceso administrativo en las empresas	24
2.2.10 Razones para necesitar una buena gestión administrativa....	25
2.2.11 Objetivos que se propone la gestion administrativa	27
2.2.12 Cuatro claves para optimizar tu gestion adminsitrativa.....	27
2.2.13 Caracteristicas de la gestion administrativa	28
2.2.13 La administracion y su importancia	28
2.3 Definicion de tèrminos	30
CAPÍTULO III	37
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	37
3.1 Tipo de estudio	37
3.2 Diseño de estudio	38
3.3 Población y muestra	38
3.3.1 Población.....	38
3.3.2 Muestra.....	39
3.4 Métodos y técnicas	39
3.5 Tratamiento de los datos	39
3.6 Recursos.....	40
3.7 Presupuesto.....	40
3.8 Cronograma.....	41
Referencias Bibliograficas.....	42
ANEXOS	45
Anexo 1: Matriz de operacionalizacion de variables	45
Anexo 2: Matriz de consisitencia.....	47
Anexo 3: Instrumento.....	51
Anexo 4: Solicitud de autorizacion para realizacion de estudios.....	53

Anexo 5: Solicitud de validacion de instrumento.....	54
Anexo 6. Ficha de validacion consentimiento informado	57
Anexo 7. Consentimiento informado	60

INDICE DE TABLAS

FIGURA 1 RESULTADOS GENERALES DE LA VARIABLE COMPETENCIAS GERENCIALES	43
FIGURA 2 RESULTADOS DE LA DIMENSION COMPETENCIAS PARA LA COMUNICACIÓN	44
FIGURA 3 RESULTADOS COMPETENCIA PARA LA PLANEACION Y GESTION	45
FIGURA 4 RESULTADOS COMPETENCIA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO	46
FIGURA 5 RESULTADOS PARA LA ACCION ESTRATEGICA	47
FIGURA 6 RESULTADOS DE LA COMPETENCIA MULTICULTURAL	48
FIGURA 7 RESULTADOS COMPETENCIA PARA LA AUTOADMINISTRACION	49
FIGURA 8 RESULTADOS DE LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA	50
FIGURA 9 RESULTADOS DE LA DIMENSION PLANIFICACION	51
FIGURA 10 RESULTADOS DE LA DIMENSION ORGANIZACION	52
FIGURA 11 RESULTADOS DE LA DIMENSION DIRECCION	53
FIGURA 12 RESULTADOS DE LA DIMENSION CONTROL	54

INDICE DE TABLAS

TABLA 1 RELACION DE TRABAJADORES	39
TABLA 2 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	40
TABLA 3 VALIDACION DEL INSTRUMENTO	42
TABLA 4 RESULTADOS GENERALES DE LA VARIABLE COMPETENCIAS GERENCIALES	43
TABLA 5 RESULTADOS DE LA DIMENSION COMPETENCIA PARA LA COMUNICACION	44
TABLA 6 RESULTADOS DE LA DIMENSION COMPETENCIA PARA LA PLANEACION Y GESTION.....	45
TABLA 7 RESULTADO DELA DIMENSION COMPETENCIA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO.....	46
TABLA 8 RESULTADOS DE LA COMPETENCIA PARA LA ACCION ESTRATEGICA	47
TABLA 9 RESULTADOS DE LA DIMENSION COMPETENCIA MUTICULTURAL	48
TABLA 10 RESULTADOS DE LA DIMENSION COMPTENCIA PARA LA AUTOADMINISTRACIÓN	49
TABLA 11 RESULTADOS GENERALES DE LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA.....	50
TABLA 12 RESULTADOS DE LA DIMENSION PLANIFICAION	51
TABLA 13 RESULTADOS DE LA DIMENSION ORGANIZACION	52
TABLA 14 RESULTADOS DE LA DIMENSION DIRECCION.....	53
TABLA 15 RESULTADO DELA DIMENSION CONTROL.....	54
TABLA 16 PRUEBA DE NORMAILIDAD	55
TABLA 17 PRUEBA DEHIPOTESIS GENERAL	56
TABLA 18 PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECIFICA 1	57
TABLA 19 PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECIFICA 2.....	58
TABLA 20 PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECIFICA 3	59
TABLA 21 PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECIFICA 4.....	60
TABLA 22 PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECIFICA 5	61
TABLA 23 PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECIFICA 6.....	62

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

La competencia se precisa como la habilidad de un individuo para desarrollar un agregado de conocimientos, habilidades y actitudes en el desempeño de una tarea profesional. Representa un atributo que se sitúa a través de los caracteres singulares y las cualidades necesarias para un puesto específico. La evaluación de la competencia en un individuo cualificado implica medir tanto el saber hacer de manera cuantitativa como el saber ser de manera cualitativa. Es crucial que una organización cuente con líderes competentes que guíen a su equipo hacia el mejor camino, logrando resultados óptimos con proactividad e iniciativa, alineados con los fines, misión y visión de la firma (Gomez, 2014).

Las empresas requieren que la plana encargada de operaciones que puedan influir en la excelencia de sus mercancías o prestaciones y posea las habilidades adecuadas. Estas habilidades pueden obtenerse a través de una educación formal o mediante la capacitación directa en la empresa, donde la experiencia puede ser un indicador de dichas habilidades. En los últimos tiempos, ha surgido un considerable interés en el concepto de desarrollo basado en competencias, abarcando desde el crecimiento de los técnicos hasta la aplicación de liderazgo en administradores y ejecutivos. Estas estrategias son fundamentales para permanecer en un medio global, tecnológico y de constante cambio. Por lo tanto, se reconoce la importancia

de que las instituciones se dediquen a localizar y desplegar una base de conocimientos secretos (Gonzales, 2007).

Dentro de su proceso de modernización y con la meta prioritaria de mejorar la atención al ciudadano, el Estado peruano tiene la intención de implementar una reforma en todas las entidades gubernamentales en diferentes ámbitos. Esta propuesta tiene como finalidad la profesionalización de la responsabilidad gubernamental y el fortalecimiento de las áreas de personal, con el objetivo de desarrollar una mayor capacidad gerencial en los líderes y funcionarios civiles, marcando así el principio de la modificación de la prestación civil (Mendoza, 2015).

En este contexto, las competencias gerenciales permiten el mejoramiento del desempeño laboral, al promover y concretar conocimientos, actitudes y comportamientos requeridos por el ocupante de un puesto para obtener logros significativos de su labor en la organización, a partir de iniciativas innovadoras y creativas, impulsadas por potencialidades y el talento (Chávez et al., 2015). La correcta aplicación de las competencias directivas tiene un impacto positivo en la gestión pública, comenzando con la eficiente ejecución de procesos de liderazgo, comunicación efectiva y motivación. Estos elementos contribuyen a mejorar el servicio público y demandan un compromiso constante con procesos de aprendizaje en la administración de organizaciones. Esto se fundamenta en las perspectivas de la nueva gestión pública, que buscan generar competitividad y posicionar a la organización de manera efectiva (Guerrero, 2017).

En la Municipalidad distrital de Laberinto, lugar en la cual se realizó la presente investigación se ha podido percibir carencias que representan problemas en competencias como: competencias para la comunicación, que se manifiesta en comunicación formal reducida respecto de las actividades que se pretende realizar; competencias para el trabajo en equipo, que se manifiestan en la existencia casi nula de la conformación de equipos de trabajo considerando las fortalezas de sus trabajadores; competencias para la

planeación que se manifiesta en la deficiente utilización de información en la toma de decisiones, asimismo se ha podido observar que en la elaboración de sus diferentes planes estos se realizan sin considerar la eficiencia y prioridades en sus tareas; competencias para la acción estratégica debido a que se desconoce la misión general de la organización por parte de los colaboradores; competencia multicultural porque al parecer se presenta prejuicios respecto a los trabajadores que no son propios del lugar; competencia para la autoadministración refiriéndonos a la conducta ética de los trabajadores, consecuentemente se podría afirmar que la gestión administrativa presentaría serios problemas.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la competencia para la comunicación y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023?

¿Cuál es la relación entre la competencia para la planeación y gestión y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023?

¿Cuál es la relación entre la competencia para el trabajo en equipo y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023?

¿Cuál es la relación entre la competencia para la acción estratégica y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023?

¿Cuál es la relación entre la competencia multicultural y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023?

¿Cuál es la relación entre la competencia para la autoadministración y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar la relación entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre la competencia para la comunicación y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023

Describir la relación entre la competencia para la planeación y gestión y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023

Establecer la relación entre la competencia para el trabajo en equipo y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023

Mostrar la relación entre la competencia para la acción estratégica y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023

Señalar la relación entre la competencia multicultural y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto –

Tambopata, 2023

Indicar la relación entre la competencia para la autoadministración y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023

1.4 Variables

1.4.1 V. 1: Competencias Gerenciales

Hace alusión a la combinación de conocimientos, habilidades, conductas y actitudes que un gerente necesita poseer para ser efectivo en una amplia gama de funciones gerenciales y en diversos entornos organizacionales (Mejía et al., 2019).

1.4.2 V. 2: Gestión administrativa

La administración es un componente esencial en toda clase de firma, ya sea. Su función principal es coordinar todas las actividades con el objetivo de optimizar los recursos y obtener resultados favorables. En el ámbito organizacional, la gestión administrativa constituye el fundamento para llevar a cabo y mejorar las actividades internas, con la intención de conseguir los fines y propósitos en los plazos establecidos. En toda organización o empresa, es imperativo seguir ciertos pasos para materializar alguna clase de acción, que incluyen el proceso administrativo (Rodríguez-Tóala & Peñafiel-Loor, 2022).

1.5. Operacionalización de las variables

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Competencias gerenciales (CG) Se refiere a la combinación de saberes, aptitudes, conductas y posturas que un sujeto debe tener para desempeñarse de manera efectiva en diversos roles y en diferentes tipos de organizaciones (Hellriegel et al., 2009).	La variable será evaluada mediante la implementación de un listado de preguntas desarrollando escala de Likert, el cual se administrará a los empleados de la Municipalidad Distrital de Laberinto. Esto permitirá realizar un diagnóstico de las competencias gerenciales.	Competencia para la comunicación Hace referencia a la habilidad para comunicarse de manera efectiva, facilitando la transferencia e intercambio de información de manera comprensible tanto para uno mismo como para los demás (Hellriegel et al., 2009).	• Comunicación informal • Comunicación formal • Negociación	1, 2,3
		Competencia para la planeación y gestión Involucra la toma de decisiones sobre los hechos a llevar a cabo, la forma en que se ejecutarán, la atribución de materiales para su realización y, posteriormente, la supervisión de su progreso para garantizar su cumplimiento (Hellriegel et al., 2009).	• Acopio de información, análisis y solución de problemas • Planeación y organización de proyectos; • Administración del tiempo - Elaboración de presupuestos y administración financiera.	4, 5, 6, 7
		Competencia para el trabajo en equipo Implica que equipos reducidos de individuos realizan las funciones de una labor coordinada y, de manera conjunta, comparten la responsabilidad de los resultados obtenidos (Hellriegel et al., 2009).	• Diseñan equipos • Creación de un entorno de apoyo • Administración de la dinámica del equipo.	8, 9, 10
		Competencia para la acción estratégica Implica entender la visión global y los principios fundamentales de la organización, asegurándose de que las acciones de los empleados estén alineadas con estos (Hellriegel et al., 2009).	• Conocimiento de la industria, • Conocimiento de la organización • Emprender acciones estratégicas	11, 12, 13
		Competencia multicultural	• Conocimiento y	14, 15

		Se trata de familiarizarse, comprender y abordar las variadas cuestiones políticas, culturales y económicas que surgen en diferentes naciones s (Hellriegel et al., 2009).	comprensión de diversas culturas • Apertura y sensibilidad culturales.	
		Competencia para la autoadministración Significa que usted toma las riendas de su propio crecimiento personal y asume la responsabilidad de su existencia, en el trabajo y en otros aspectos (Hellriegel et al., 2009).	• Integridad y conducta ética, • Ímpetu y entrega personal • Equilibrio de la vida laboral y personal • Conciencia de sí mismo y desarrollo	16, 17, 18, 19
Gestión administrativa (GA) Incluye cuatro funciones básicas: planificación, organización, dirección y control, que interactúan entre sí para fomentar el crecimiento y desarrollo de las organizaciones y empresas. Su relevancia radica en el progreso de las secuencias interiores para obtener los objetivos establecidos, los cuales son considerados como procesos de gestión (Encalada-Narváez & Orbe-Guaraca, 2022).	La GA será examinada a través un conjunto de interrogantes suministrada (escala de Likert) al personal de la Municipalidad Distrital de Laberinto, a través de la cual se podrá realizar un diagnóstico de la gestión administrativa.	Planeación Selección de compromisos y metas, y los hechos para conseguirlos; lo anterior necesita adoptar determinaciones, dicho de otro modo, escoger una operación entre muchas (Koontz et al., 2012).	• Objetivos • Estrategias • Planes	20, 21, 22
		Organización Tramado voluntario y serio de obligaciones o cargos (Koontz et al., 2012).	• Tareas • Cargos • Funciones y responsabilidades	23, 24, 25
		Dirección Fase a través del cual se incide en los individuos para que colaboren a los propósitos institucionales y de equipo (Koontz et al., 2012).	• Motivación • Liderazgo • Trabajo en equipo • Comunicación y negociación	26, 27, 28, 29
		Control Cálculo y enmienda del trabajo para asegurar que los fines de la firma y los planes formulados para conseguirlos se realicen (Koontz et al., 2012).	• Evaluación del desempeño • Supervisión • Implementación de acciones gerenciales	30, 31, 32

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023.

1.6.2 Hipótesis específica

Existe relación significativa entre la competencia para la comunicación y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023.

Existe relación significativa entre la competencia para la planeación y gestión y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023.

Existe relación significativa entre la competencia para el trabajo en equipo y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023.

Existe relación significativa entre la competencia para la acción estratégica y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023

Existe relación significativa entre la competencia multicultural y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023.

Existe relación significativa entre la competencia para la autoadministración y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023.

1.7 Justificación

La razón que respalda esta investigación radica en la relevancia de las competencias gerenciales en las instituciones y su injerencia en la gestión administrativa para la obtención de los fines y metas de la firma (Andía, 2017).

1.7.1 Justificación teórica

La investigación surge con el propósito de profundizar en el campo de las competencias gerenciales, aspecto crucial en las organizaciones de hoy en día, de acuerdo a muchos autores. Los futuros hallazgos aportarán en el conocimiento actual que se tiene del tema fortaleciéndolo (Andía, 2017).

1.7.2 Justificación Práctica

Además, mediante el presente trabajo se pretende contribuir en dar solución a los diferentes problemas causados como consecuencia de la escases de competencias gerenciales en las organizaciones burocráticas públicas como las municipalidades distritales; y como consecuencia de ello la influencia en la gestión administrativa (Andía, 2017).

1.7.3 Justificación Metodológica

Los resultados y hallazgos de la investigación podrán ser consultados y replicados con el suministro de las interrogantes empleadas, los cuales eventualmente coadyuvarán como respaldo a distintos estudios futuros, que deseen responder a contingencias similares (Andía, 2017).

1.8 Consideraciones éticas

En la presente investigación se tendrá en consideración lo siguiente:

➤ **Respeto a la dignidad humana**, es necesario comunicar anticipadamente a los participantes encuestados que el estudio en cuestión se clasifica como una investigación sin riesgo. Esto se debe a que el propósito es recopilar información sobre los conocimientos de los usuarios sin exponerlos a peligros o causar perjuicio físico, moral, psicológico o espiritual. Por esta razón, no se han tenido en cuenta sus datos personales, asegurando así la confidencialidad y el carácter anónimo de la participación.

➤ **Autonomía**, antes de su inclusión, se proporcionará una explicación

detallada a los participantes acerca de las ventajas y riesgos asociados con el estudio, y se comunicará a la institución al respecto. Únicamente se incorporarán a aquellos trabajadores que consientan voluntariamente participar, y se respetará la decisión de aquellos que opten por no participar.

➤ **Justicia:** Se garantizará el derecho a la equidad en posibles riesgos o beneficios, así como en los aspectos vinculados con la privacidad, intimidad y reserva en la administración de los datos suministrados. Para ello, se llevarán a cabo las interrogantes concretando los requisitos de inclusión y exclusión, sin recurrir a ningún tipo de discriminación, y se tratará a todos los participantes del estudio con igual respeto.

➤ **Confidencialidad:** se garantizará el respeto a los derechos, dignidad, intereses y sensibilidad de las personas. El proyecto reconoce el derecho a la privacidad y al anonimato, reconociendo que las personas tienen la facultad de optar por excluirse o mantener confidencialidad respecto a cualquier información relacionada con su nivel de conocimientos.

➤ **Reciprocidad,** motivando a los empleados, se destaca que a través de la evaluación de la conexión entre las habilidades directivas y la administración, se pueden lograr resultados que contribuyan a mejorar la operación de la organización, generando beneficios directos para los involucrados.

➤ **Principio de Veracidad,** En relación con la divulgación de los hallazgos, los investigadores se comprometen, guiados por principios de honestidad, a no modificar ni manipular los resultados.

➤ **Consentimiento Informado,** Las encuestas serán llevadas a cabo con la autorización adecuada del personal de la Comuna de Laberinto. La ejecución de la investigación asegura la privacidad de los datos de los intervinientes, y se seguirán las normas APA al citar textualmente. Todo el proceso se llevará a cabo con los consentimientos pertinentes, y los

cuestionarios del estudio serán sometidos a la validación de especialistas en el ramo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Aguirre et al. (2019) en la investigación: “Competencias Gerenciales en Directivos de Empresas de Servicios del Sur de Veracruz”; realizada en México sostiene que: Las competencias gerenciales constituyen habilidades específicas necesarias para los líderes en las organizaciones contemporáneas. Este estudio adoptó una metodología de investigación cuantitativa con un enfoque descriptivo transeccional. El objetivo fundamental fue examinar el grado de competencias gerenciales de ejecutivos en compañías de prestaciones en la zona sur de Veracruz. La muestra de análisis consistió en 142 directivos de diversas empresas, quienes realizaron autoevaluaciones. La recopilación de datos se ejecutó a través de encuestas utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los hallazgos importantes revelan que el grado de competencias es del 83%, indicando que los directivos poseen y aplican dichas competencias. Al analizar cada dimensión, se identifica que el potencial de adaptación y la competitividad de la compañía presentan mayores áreas de oportunidad, mientras que la dimensión de recursos humanos es la mejor evaluada. Se sugiere que los directivos se capaciten específicamente en materia asociado a relacionados con la universalización y la competitividad.

Mejía et al. (2019) en la investigación: “Competencias gerenciales en el clima organizacional de las empresas del sector de calzado”; realizada en Ecuador afirma: La investigación se enfoca en cuatro áreas de análisis: (1)

Productividad, (2) Dirección, (3) Recursos Humanos y (4) Rentabilidad, con el propósito de lograr una eficiencia significativa en el sector industrial bajo estudio. El objetivo es examinar el impacto de las habilidades directivas en el entorno laboral de las firmas que se ocupan a la confección de zapatos en la Provincia de Tungurahua. La metodología empleada adopta un enfoque mixto que combina elementos bibliográficos y de campo, siendo de naturaleza descriptiva y de asociación de variables. Entre las conclusiones más destacadas se destaca la informalidad que describe a las compañías del campo de zapatos, evidenciada por la falta de separación entre el ámbito laboral y el familiar. Esto se refleja en la realización del trabajo en espacios que, en muchos casos, son parte de sus hogares, como patios o locales comerciales ubicados en la misma área residencial.

Harrinson & Guevara (2015) en la investigación: “Competencias gerenciales en cargos directivos de bancos microfinancieros públicos en Venezuela. caso: Banco del pueblo soberano”; realizada en Venezuela, afirma: El Banco del Pueblo Soberano, como entidad líder en microfinanzas en Venezuela, se rige por objetivos orientados hacia el cumplimiento de metas basadas en principios sociales y reglamentados por normativas privadas. El estudio ostenta como fin dar a conocer un perfil de CG específicamente adaptado a esta institución. La información necesaria fue recopilada a través de entrevistas realizadas a 16 ejecutivos estatales, con el propósito de localizar los conocimientos fundamentales y cotejar con las determinadas en el Catálogo de Carrera de la Administración Pública Nacional (2008).

La metodología empleada fue de tipo mixto, predominando el enfoque cualitativo sobre el cuantitativo. El examen de la información, se efectuó por Análisis de Contenido. Los hallazgos conseguidos indicaron que los gestores tienen una formación que calza subjetivamente a las competencias genéricas establecidas por el catálogo, y además, se identificaron tres competencias adicionales que se adaptan a la realidad cotidiana específica de esta institución.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Quispe (2021) en el estudio titulada: “Competencias gerenciales y gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021”; se propuso como objetivo principal identificar el vínculo de sus variables de trabajo. En referencia a la metodología, se realizó una investigación básica que buscó abordar el motivo detrás del objeto de estudio, de naturaleza descriptiva correlacional, con el propósito de entender las relaciones obtenidas. El diseño del estudio fue no experimental y transaccional, sin manipulación intencional de sus variables y con un enfoque cuantitativo. La muestra incluyó a 80 empleados de diversas áreas municipales, y se utilizó una encuesta como instrumento, la cual fue validada por la apreciación de especialistas. Para examinar la confiabilidad, se utilizó el índice Alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0,871 para la primera variable y 0,822 para la segunda. En relación con el objetivo principal, se arribó a la deducción de que subsiste una conexión positiva moderada entre las sus variables, según el estadígrafo de Rho Spearman, con un valor de $r = 0,730$. Además, el valor de p resultó ser menor que 0,05, respaldando la significancia estadística de la relación identificada.

Ramirez (2019) en su investigación: “Competencias gerenciales (CG) en la gestión efectiva (GE) de la Dirección de salud Apurímac II, Provincia de Andahuaylas, 2018”; afirma: El fin de esta investigación fue examinar la conexión entre sus variables de la DIRESA. Se consideraron como variables las competencias gerenciales y sus dimensiones, así como la gestión efectiva. El enfoque adoptado fue cuantitativo, de tipo descriptivo-relacional, con un diseño no experimental y correlacional de corte transeccional. La población estuvo constituida por los funcionarios del organismo gubernamental, y la muestra incluyó a 48 funcionarios del gobierno. Los hallazgos revelaron una correlación entre ambas variable, indicando que la presencia de las CG en los funcionarios de la Entidad tiene una influencia significativa en la GE, según el índice estadístico de Ji^2 es ($p=0,000<0,05$).

Esta relación también se respalda con el estadígrafo Eta (η), que arrojó un valor de 0,3648 (~36,48%), indicando un grado de vinculo inferior al 80% establecido en la hipótesis. Estos hallazgos fueron obtenidos en el año 2018,

en la Institución, ubicada en Andahuaylas.

Supo (2017) en su investigación: “Competencias gerenciales (CG) y logro de objetivos (LO) en la Municipalidad Provincial de Candarave (MPC), 2017”; En este estudio, se establece el nexo del reforzamiento de las habilidades de gestión de los empleados y el nivel de cumplimiento de metas en la MPC en el año 2017. A partir de la comprobación del conocimiento, se identifican tres dimensiones para primera variable de habilidades de gestión y en cuanto a la segunda variable, se definen seis dimensiones.

Se procedió a recabar información mediante dos herramientas, empleando una muestra conformada por 16 directivos de la MPC. Se implementó un cuestionario que empleaba una escala de puntuación de cinco categorías para evaluar las competencias gerenciales. En cuanto a la variable de consecución de metas, se utilizaron 3 categorías.

Al comparar las hipótesis, se aplicó el índice de correlación de Spearman entre las variables. Los hallazgos señalan que presenta una conexión directa, significativa, con un grado de $r P=0,635$, indicando un alto índice de correlación positiva entre las CG de los funcionarios y el LO. Además, se evidencia que la correlación es directa y significativa para los objetivos, alcanzando un grado de $r P=0,825$, lo que equivale a una correlación positiva alta.

2.1.3. Antecedentes Locales

Según Merma (2018) en su investigación: “Habilidades Directivas (HD) y Satisfacción Laboral (SL) del personal de la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata (MPT) -2018”; el propósito de esta pesquisa fue delimitar la vinculación entre las dos variables. El enfoque de la investigación consistió en analizar tres dimensiones por cada variable. El diseño del estudio fue descriptivo-relacional con un enfoque cuantitativo y de corte transversal, siendo no experimental. La muestra comprendió la totalidad de 41 empleados, a quienes se les aplicaron encuestas específicas para cada variable. Los resultados fueron examinados mediante el paquete estadístico SPSS, y se obtuvo el índice de Alfa de

Cronbach de 0.912 para la primera variable y 0.876 para satisfacción laboral, lo que aseguró la validez y confiabilidad de las interrogantes de acopiamiento de información. En cuanto a los resultados, el estudio reveló que el 51.2% de los altos directivos mostraron consistentemente habilidades directivas, mientras que el 53.7% de los empleados expresaron tener satisfacción laboral en la mayoría de las situaciones. Esto sugiere que no todos los trabajadores perciben una motivación adecuada ni reconocen estilos de liderazgo por parte de alta dirección. Según los hallazgos de la examinación estadística, la vinculación entre las variables fue del 0.325, indicando una asociación significativa. Sin embargo, se destacó que el nivel de significancia superó el valor de 0.05.

También Quispe, (2017) en su tesis titulada: “Habilidades Directivas (HD) y satisfacción del usuario (SU) en la Municipalidad Provincial de Tambopata (MPT), 2017”. La intención de este estudio fue identificar la conexión entre las variables en la institución. Se emplearon cuestionarios dirigidos tanto a los directivos como a los usuarios, aplicándose a un total de 33 trabajadores y 33 usuarios como instrumentos de recopilación de datos. Los hallazgos del estudio concluyeron que subsiste una conexión significativa en referencia a sus dos variables, con un índice de 0.727 que respalda un 95% de confiabilidad. El valor de R cuadrado fue de 0.529, representando el 52.9%, indicando que hubo una variación en las habilidades directivas que afectó la SU. El promedio de la primera variable fue de 66.30, clasificándose en un nivel medio. Esto sugiere que los gerentes en la MPT enfrentan inconvenientes para desarrollar HD, incluyendo sus dimensiones. En cuanto a la segunda variable, la media fue de 62.15, ubicándose en un nivel bajo. Esto indica que los asistentes a la Institución expresaron insatisfacción con los pedidos, especialmente en relación con las secuencias de prestaciones, entre algunas dimensiones.

2.2 Marco teórico

Competencias

Podemos definir las competencias gerenciales como las habilidades, capacidades, destrezas, conocimientos y saberes que emplean las personas para desempeñar un cargo en la organización (Camacaro, 2017).

2.2.1. Competencias gerenciales

Las competencias gerenciales son el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para ser efectiva en un amplio abanico de puestos y en distintas clases de organizaciones (Hellriegel et al., 2009).

Las habilidades administrativas que un gerente en las empresas necesita para enfrentar las demandas del mercado globalizado deben ser aplicadas de manera efectiva en su posición. Esto implica enfocarse en procesos fundamentales como el proceso administrativo. Además, se requiere fomentar habilidades como el pensamiento estratégico, la creatividad, la innovación, la motivación, la satisfacción, el liderazgo, la gestión de conflictos, las labores en equipo y la adopción de decisiones, etc.. El gerente debe actuar como un líder-coach, capaz de guiar el desarrollo de estrategias para potenciar el talento de su equipo, contribuyendo así a lograr resultados exitosos en la gestión laboral (Sánchez-Valbuena et al., 2020).

Según, Hernández (2017) las competencias son requisitos con los que debe contar la persona para poder aplicar a diferentes puestos y organizaciones, así como para destacar en distintos ámbitos. Dentro de un marco de valores y actitudes, la competencia implica la adquisición de conocimientos, actitudes, valores y habilidades que permiten desempeñarse satisfactoriamente en el área laboral.

2.2.2 Dimensiones de las Competencias Gerenciales

a) Competencia para la comunicación

Se hace referencia a la habilidad de transferir e intercambiar información de

manera efectiva, con el propósito de lograr comprensión entre usted y otros. Dado que la administración implica llevar a cabo el trabajo a través de otras personas, la competencia en comunicación resulta fundamental para el rendimiento óptimo de un administrador. Esta competencia va más allá del simple uso de un medio de comunicación específico. En otras palabras, una comunicación efectiva puede implicar mantener un dialogo frente a frente, redactar un documento formal, participar en una teleconferencia global, dar un discurso frente a cientos de personas o coordinar un equipo de proyecto a través del correo electrónico, especialmente cuando los miembros del equipo trabajan en distintas zonas geográficas (Hellriegel et al., 2009).

b) Competencia para la planeación y gestión

Comprende la toma de decisiones sobre las tareas a realizar, la definición de la manera como se realizará, la asignación de recursos necesarios para su ejecución y, posteriormente, la supervisión continua para garantizar su cumplimiento. Esta destreza es lo inicial que viene a la imaginación de la gente al pensar en los roles de los ejecutivos y en el management (Hellriegel et al., 2009).

c) Competencia para el trabajo en equipo

Representa que equipos minúsculos de sujetos desarrollan acciones de una labor sincronizada y, en asociación, son los encargados de los éxitos (Hellriegel et al., 2009).

d) Competencia para la acción estratégica

La competencia para la acción estratégica consiste en comprender la misión general y los valores de la organización y en garantizar que las acciones de los empleados coincidan con ellos (Hellriegel et al., 2009).

e) Competencia multicultural

Involucra la capacidad de reconocer, comprender y abordar las variadas cuestiones políticas, culturales y económicas que surgen en diferentes naciones. No todas las empresas operan en mercados globales para comercializar sus productos y servicios, y tampoco todas tienen operaciones en el extranjero para aprovechar ventajas como las leyes fiscales favorables o la mano de obra más económica y calificada (Hellriegel et al., 2009).

e) Competencia para la autoadministración

Incluye asumir la responsabilidad de su propio crecimiento y desarrollo, tanto en el ámbito laboral como en el personal. Cuando las cosas no van bien, es común que las personas atribuyan la situación a otros individuos o circunstancias, pero los gerentes evitan caer en esa trampa (Hellriegel et al., 2009).

2.2.3 Competencias y habilidades gerenciales que debe desarrollar un buen líder

Los líderes y gerentes contemporáneos deben incrementar habilidades, disciplinas y conocimientos para guiar a sus equipos hacia el éxito, destacándose por la calidad y logrando los resultados necesarios para impulsar un auténtico cambio organizacional. En concordancia con la filosofía de Heráclito, que sostiene que no hay nada permanente excepto el cambio, se reconoce que vivimos en un constante estado de transformación. Por lo tanto, un gerente eficaz debe ser capaz de gestionar el cambio, adaptándose a diferentes circunstancias y coyunturas para lograr el éxito en todos los aspectos. Howard Gardner define la competencia como la capacidad de resolver problemas reales y generar nuevos conocimientos, involucrando elementos como las habilidades individuales, el conocimiento especializado y el contexto específico de cada situación. Según el modelo iceberg propuesto por Spencer & Spencer, las habilidades y el conocimiento están en la superficie, siendo más accesibles para adquirir y desarrollar, mientras que conceptos más profundos como el autoconcepto, los rasgos y los motivos requieren más tiempo y esfuerzo para su desarrollo. Daniel Goleman, al referirse a los componentes más profundos del iceberg, los denomina inteligencia emocional. Este enfoque sugiere que, al contratar personal, las empresas deberían considerar más la actitud, competencias, aptitudes emocionales y motivaciones que simplemente los conocimientos técnicos. Estudios respaldan esta perspectiva, demostrando que la selección basada en estos criterios conduce a un mejor rendimiento en roles complejos, con habilidades como orientación al logro, adaptabilidad, iniciativa, autocontrol, flexibilidad, autoconfianza, dirección de personas y liderazgo (Gomez, 2014).

2.2.4 Incidencia de las Habilidades Gerenciales en los procesos de Gestión Pública

La concordancia con el efecto de las habilidades gerenciales, es necesario reconocer el menester de ahondar en la capacitación de los gerentes públicos para asegurar un impacto positivo en los procesos de gestión pública. Aunque diversas entidades, tanto públicas como privadas, se esfuerzan en la formación integral de servidores públicos con elevados estándares de competencia y aptitud para desempeñar sus funciones, es importante destacar que este proceso ha contribuido a superar la calidad de las prestaciones en las organizaciones públicas. Se ha llevado a cabo bajo nuevos enfoques de gestión en ámbitos como la administración, la tecnología, la normativa, entre otros, permitiendo que los ciudadanos se acerquen de manera fluida y confiada a los servicios estatales de manera eficiente y efectiva, satisfaciendo así sus necesidades y garantizando sus derechos. En este contexto, es relevante analizar la influencia de habilidades gerenciales específicas, como la motivación, el liderazgo y la comunicación, que los líderes de entidades públicas aplican para construir una imagen positiva y creíble. Aquí cabe resaltar la importancia de las normativas que destacan el desempeño eficiente de los funcionarios, el cual es reconocido y estimulado por la entidad a nivel individual y organizacional. Se enfatizan experiencias significativas relacionadas con emprendimiento en áreas como desarrollo social, educación y tecnología, las cuales son consideradas iniciativas de mejora y, de hecho, son recompensadas como un estímulo a estas habilidades de liderazgo. En última instancia, se destaca la importancia de que una organización pública motivada genere procesos de motivación, comunicación efectiva y liderazgo en la comunidad (Guerrero, 2017).

2.2.5 Las habilidades gerenciales y el mundo de los negocios

En la actualidad, se ha producido una reevaluación completa de todo lo relacionado con la eficiencia y operatividad organizacional. Ahora se enfoca en los atributos individuales de cada trabajador y cómo estos pueden contribuir al logro de metas operativas dentro de sus respectivos departamentos. Este replanteamiento ha afectado de manera significativa el

concepto mismo de habilidades directivas.

En un entorno competitivo marcado por la digitalización y el empoderamiento de los clientes, las características de un buen líder de departamento y sus competencias gerenciales están determinadas en gran medida por su capacidad para adaptarse y aprender a utilizar las herramientas disponibles en beneficio de los objetivos corporativos. Esta adaptación supone una tarea demasiado exigente para que un solo individuo pueda llevarla a cabo de manera eficiente. Es donde entra a tallar la solidaridad y la capacidad para motivar al equipo de trabajo, convirtiéndose en los pilares fundamentales de las habilidades gerenciales.

En la actualidad, los gerentes más exitosos no son aquellos que imponen su autoridad en el grupo, sino aquellos cuyas habilidades generales les permiten fortalecer de manera positiva el sentimiento de identificación de los miembros del personal y la relevancia de su papel en la empresa. A largo plazo, esto se traduce en un equipo más comprometido y capaz de realizar sus labores de la mejor manera (Vernáez, 2022).

2.2.6 Las Habilidades Gerenciales (HG) y la interacción con la Sociedad

Las habilidades gerenciales representan un componente esencial que los administradores públicos deben desarrollar en la gerencia y gestión de las instituciones. Es crucial fortalecer de manera continua los conocimientos y capacidades dirigidos hacia un rendimiento óptimo de las tareas. En este contexto, HG como el liderazgo, la comunicación efectiva y los procesos de motivación posibilitan una relación permanente con la comunidad, fomentando la intervención ciudadana, la resolución pacífica de conflictos, la toma de decisiones, la colaboración en equipos polivalentes, la creación de lugares laborales gratos, entre otras secuencias. Todos estos aspectos demandan la participación de un líder con capacidad de iniciativa, un buen gestor con habilidad para reunir, fomentar e incentivar actos agrupados en beneficio general. El establecimiento de relaciones con los actores sociales debe ser un proceso continuo, extenso e inclusivo, en el cual predomine una comunicación honesta y transparente. Esto adquiere aún más importancia en la actualidad, especialmente cuando hay grupos sociales que han sido afectados por

problemas de violencia. A pesar de que el país haya experimentado una fase de Paz, persisten remanentes en las poblaciones damnificadas por estos eventos, lo que obstaculiza la fiabilidad y la aproximación a las sugerencias del Estado. En este contexto, las habilidades gerenciales representan un canal fundamental para conectarse con la población. Para lograr esto, es esencial rememorar la pluralidad y multiculturalidad de la comunidad, emplear un lenguaje adecuado y proporcionar una explicación cristalina y razonable de los programas, planes y proyectos a desarrollar. Todo esto debe desarrollarse en base a prácticas positivas de inspiración para asegurar la intervención activa de los actores sociales (M. Guerrero, 2017).

2.2.7 Gestión administrativa (GA)

De acuerdo a Encalada-Narváez (2022) afirma que la gestión administrativa abarca cuatro funciones fundamentales: planificación, organización, dirección y control, que interactúan entre sí para fomentar el crecimiento y desarrollo de las organizaciones y empresas. Su relevancia radica en la mejora de los procesos internos para lograr los objetivos establecidos, los cuales son considerados como procesos de gestión.

Por otro lado, Rodríguez and Peñafiel (2022) sostienen que la GA es un componente esencial tanto para empresas públicas como privadas. Su función principal es coordinar todas las actividades con el fin de optimizar los recursos y lograr resultados favorables. En el ámbito empresarial, la gestión administrativa sirve como base para ejecutar y mejorar las labores internas, a fin de alcanzar los objetivos y metas dentro de los plazos establecidos. Dentro de una organización o empresa, es necesario seguir ciertos pasos para llevar a cabo cualquier tipo de trabajo. Estos pasos incluyen los siguientes: planificación, que implica vislumbrar el mañana; organización, que implica elaborar el tramado necesario; dirección, que implica llevar a cabo los planes decretados; y control, que implica verificar las implicancias conseguidas.

La administración se caracteriza por su enfoque sistemático, ya que implica la

implementación coherente de acciones orientadas hacia la obtención de propósitos mediante el cumplimiento de las obligaciones tradicionales de la administración en las cuatro fases de la administración. Dentro de esta gestión, la innovación empresarial desempeña un papel fundamental, considerándose como una mejora en el formato de comercio de la empresa. No obstante, resulta novedoso llevar a cabo cambios en la organización, innovaciones en la producción o tecnología, y presentar propuestas comerciales al mercado con el propósito de mejorar la eficiencia, lograr una mejor posición competitiva o incluso crear un mercado completamente nuevo sin competidores (Mendoza-Briones, 2017).

2.2.8 Dimensiones de Gestión Administrativa

a) **Planificación:** La planificación es la primera tarea administrativa que sirve como orientación para los procesos posteriores. En otras palabras, constituye la fase más crucial del proceso administrativo, ya que en ella se detallan los objetivos a lograr, los métodos para alcanzarlos, los plazos y la dirección hacia la cual se aspira llegar (Ojeda-Ojeda & Rodríguez-Pillaga, 2022).

b) **Organización:** La organización posibilita la definición del modelo estructural de procesos, responsabilidades y funciones en la empresa, además de establecer las técnicas a aplicar para facilitar las labores en cada puesto de trabajo. En este sentido, la organización permite la disposición y conexión de las tareas que deben llevar a cabo los miembros de la empresa, asegurando una ejecución eficaz. El objetivo final es optimizar al máximo los recursos disponibles (Ojeda-Ojeda & Rodríguez-Pillaga, 2022).

c) **Dirección:** Esta etapa se caracteriza principalmente por su naturaleza social, ya que implica la interacción entre la gente en las diferentes posiciones de la organización. La consecución de metas y objetivos establecidos depende del esfuerzo y la dedicación de cada miembro de la empresa. En este contexto, el líder desempeña un papel crucial, ya que es responsable de dirigir, coordinar, orientar y motivar a los empleados para llevar a cabo sus

actividades de manera dinámica y colaborativa (Ojeda-Ojeda & Rodríguez-Pillaga, 2022).

d) **Control:** La fase de control se incorpora al proceso administrativo con características particulares dependiendo del nivel en el que se aplique. Es esencial tener en cuenta que este proceso es llevado a cabo por la administración de la organización y su efectividad se fundamenta en las personas. Son ellas las encargadas de ejecutar y hacer efectivo el cumplimiento de las medidas establecidas para supervisar los procesos internos de la organización (Ojeda-Ojeda & Rodríguez-Pillaga, 2022).

2.2.9 Aplicación del proceso administrativo en las organizaciones.

La estructura de una organización abarca diversas tareas destinadas a mantener el orden y promover el crecimiento de la compañía. Se lleva a cabo una segmentación de funciones en áreas especializadas, procurando que estas no operen de manera autónoma, sino que colaboren de manera conjunta para alcanzar los objetivos organizativos. Un proceso administrativo bien estructurado facilita la conexión eficiente entre todas las áreas de la empresa, alineadas con una serie de metas comunes. La eficaz gestión empresarial, respaldada por procesos administrativos claramente definidos, contribuye al aumento de los niveles de productividad, mejorando la eficacia del personal y recursos.

Es esencial reconocer que el proceso administrativo desempeña un papel crucial en el funcionamiento efectivo de las empresas y, por ende, influye en los resultados futuros. Los líderes de alto nivel deben reunirse para desarrollar y planificar, comunicando luego sus planes a los empleados. El enfoque de la secuencia de la administración se centra en el gestor y en las responsabilidades fundamentales de la disciplina. Al considerar la administración como un proceso, se resalta que los administradores, independientemente de sus niveles o funciones, están constantemente involucrados en actividades interrelacionadas, con sus cuatro componentes, para conseguir sus fines. La cual refleja el conjunto y secuencia de las funciones administrativas a lo largo de las partes o etapas secuenciales a través de las cuales se desarrolla la administración (Velazques, 2019).

2.2.10 Razones para necesitar una buena gestión administrativa

Con el transcurso del tiempo, la GA se ha transformado en una herramienta poderosa y esencial para cualquier organización. Llevar a cabo una gestión eficiente conlleva beneficios significativos para el negocio.

✓ Ganancias de la entidad

En principio, se encarga de preservar la salud financiera de la entidad. Si no hay un control de gastos ni un esfuerzo por minimizar las pérdidas, es probable que el negocio se vea afectado negativamente. Sin embargo, la gestión administrativa evita esta situación al organizar absolutamente la empresa, añadiendo el departamento financiero, donde se facilita la gestión del flujo de efectivo (Linkia FP10, 2019).

✓ Evitar duplicidades

Igualmente, se concentra la información crucial a nivel administrativo, evitando la presencia de duplicidades y, por consiguiente, previniendo la falta de control en la empresa. Este enfoque también implica la reducción de errores que podrían surgir al tener que transmitir la información a otro departamento. Para lograrlo, es esencial emplear un sistema de gestión eficaz al que solo un grupo selecto tenga acceso y la capacidad de editarlo (Linkia FP10, 2019).

✓ Ser más productivos

¿Es factible aumentar la productividad mediante la gestión administrativa? ¡Sin duda! Gracias a ella, se puede identificar los equipos más eficientes en una determinada área y enfocarse en potenciar sus fortalezas. La gestión administrativa se encarga de colaborar con los directivos y empleados para minimizar posibles pérdidas de tiempo y recursos. La detección inmediata de fallas permite ahorrar tiempo en la identificación de problemas, lo que a su vez reduce la utilización de recursos y conduce a obtener resultados más favorables (Linkia FP10, 2019).

✓ Por los objetivos de la organización

Al iniciar un emprendimiento, se busca alcanzar diversos objetivos, que generalmente están orientados a asegurar mayores recursos empresariales y

obtener resultados más favorables con el tiempo. Este logro se puede materializar a través de una gestión administrativa eficaz, ya que su objetivo principal es implementar procesos cada vez más eficientes en la firma, focalizados principalmente en la obtención de dichos fines (Linkia FP10, 2019).

✓ **Clientes y empleados más satisfechos**

¿Qué empresario no desearía obtener la plenitud tanto de compradores como de operarios? Es una de las metas fundamentales de cualquier negocio, ¿verdad? A través de la gestión administrativa, es posible alcanzar procesos más eficientes que se reflejen en un progreso de la calidad y los tiempos, permitiendo así que las necesidades de los clientes sean atendidas y superadas. La interacción con ellos también puede volverse más cercana, facilitando la comprensión de sus necesidades y el ofrecimiento de bienes y prestaciones que las satisfagan. En cuanto a los trabajadores, si se logra lo anterior, también experimentarán una mayor satisfacción al percibir una disminución del desgaste y una reducción de la pérdida de energía en tareas que carecen de relevancia. Se sentirán más valorados dentro de la organización (Linkia FP10, 2019).

✓ **Decisiones basadas en resultados**

Parecería algo sacado de una película, pero en realidad es una práctica común. Las empresas suelen llevar a cabo reuniones semanales con sus empleados para tomar decisiones sobre la marcha. El desafío estriba en la manera en que adoptan las determinaciones. De ahora en adelante, se pueden adoptar diversos enfoques para la planificación empresarial futura basándose en los resultados obtenidos. Esto implica que, dado que se ha realizado un seguimiento detallado de todos los acontecimientos, existen registros de ello. Y a partir de estos registros, se pueden tomar decisiones más informadas mediante el análisis de escenarios pasados, actuales y futuros de la planificación (Linkia FP10, 2019).

✓ **Sin planificación no hay buena gestión**

Es innegable que la planificación es fundamental para una gestión administrativa efectiva. La planificación organizacional es, en última instancia, la que establece todas las indicaciones que la firma debe de

adoptar para lograr el éxito deseado. Por esta razón, es crucial que los objetivos estratégicos estén claramente definidos y sean comprensibles para todos los servidores y operarios de la compañía (Linkia FP10, 2019).

2.2.11 Objetivos que se propone la gestión administrativa

Los objetivos alcanzables mediante la implementación de la GA incluyen:

- Maximizar la eficiencia de los fases administrativas para lograr un rendimiento mejorado.
- Acrecentar el monitoreo y supervisión de las secuencias internas de la compañía, garantizando una examinación más efectiva de las actividades realizadas.
- Facilitar la realización de trabajos de forma más simple y adecuada, contribuyendo al alcance de las metas.
- Ofertar productos y prestaciones de mayor calidad al público en base a la aplicación de modernas tecnologías que optimicen las actividades y las operaciones.

En resumen, es fundamental para cualquier organización el uso de la gestión administrativa. A través de ella, se pueden coordinar todas las actividades para utilizar de manera más eficaz los insumos y conseguir efectos superiores. La acertada implementación de la GA se transforma en el pilar para ejecutar y fortalecer en lo posible las acciones particulares de una firma, con el objetivo de conseguir la ejecución de metas y conseguir resultados beneficiosos (Quiroa, 2020).

2.2.12 Cuatro claves para optimizar tu gestión administrativa

✓ Crea un plan y organiza tus recursos

Evoquemos que la planificación actúa como la guía esencial que orienta a una compañía hacia la conquista de sus fines trazados. Este componente no solo indica las tareas a realizar, sino también los métodos, estrategias y tácticas necesarios para alcanzar el éxito. Por lo tanto, esta clave responde a las interrogantes fundamentales: ¿Cuál es el destino que debemos alcanzar y de qué manera podemos lograrlo? Es crucial realizar un

análisis exhaustivo que identifique los recursos disponibles, las herramientas que podrían incorporarse y los pasos necesarios para llevar a cabo un proceso organizado. Además, es importante seguir tres principios: evitar decisiones al azar, no malgastar recursos innecesariamente y dar prioridad a la eficiencia.

✓ **Gestiona el tiempo**

El tiempo representa un recurso valioso que no debemos desperdiciar en la gestión administrativa. Para mejorar esta área, será esencial elegir la digitalización de tareas, administrar los horarios de operaciones y dar preferencia a labores de depuración que permitan al equipo ahorrar tiempo al máximo. Siempre es posible implementar algún sistema de gestión de recursos que facilite el seguimiento de actividades, automatice acciones manuales y programe el envío de mensajes, correos electrónicos y otras tareas.

✓ **Promueve la comunicación efectiva**

La comunicación es un elemento que pudiese presentar consecuencias favorables y desfavorables en la empresa, según su gestión. Para evitar la ambigüedad en los mensajes o la compartimentación de la información, se sugiere proporcionar capacitación a los colaboradores, establecer protocolos que definan cómo y mediante qué medios deben comunicarse, fomentar un entorno colaborativo e introducir una plataforma que centralice todos los datos y canales de la organización. De este modo, se facilitará que todos trabajen con una visión unificada.

✓ **Mide, evalúa y modifica**

Para mejorar tu gestión administrativa, es esencial contar con un sistema de medición que ofrezca información valiosa sobre errores, demoras, áreas de mejora, sectores con buen rendimiento, entre otros aspectos. Estos datos te permitirán implementar los ajustes necesarios, explorar otras herramientas y métodos, y mantener un control efectivo sobre el flujo de trabajo. (Corposuite, 2022).

2.2.13 Características de la gestión administrativa

La dirección administrativa recae en el administrador, quien controla el trabajo en la compañía para garantizar un flujo de información eficiente y la utilización eficaz de los recursos. Contribuye al valor agregado de la organización al localizar métodos antiguos y realizar secuencias que fomenten el progreso. El gerente administrativo generalmente lidera un grupo que incluye jefes, analistas y responsables de la gestión. Este equipo, junto con el gerente administrativo, asume diversas responsabilidades que varían según el sector o la especialización, tales como:

- Plantear formular políticas, reglas y métodos
- Encabezar diferentes grupos de trabajo.
- Controlar el desarrollo presupuestal de la firma.
- Proyectar y ejecutar avances en materia de personal.
- Vigilar la implementación de la planilla para los trabajadores.
- Elaborar planes de capacitación y desarrollo del personal.
- Realizar investigaciones y exámenes permanentes sobre el clima laboral.
- Presentar propuestas, informes y mantener al día al directorio.
- Alistar proyecciones y pronósticos de ventas.
- Clasificar estrategias de ventas.
- Planificar el reparto del espacio de trabajo para los empleados. (Etecé, 2022).

2.2.14 La administración y su importancia

Es una disciplina esencial en toda entidad, de hecho, representa la forma más garantizada de asegurar su competitividad. Hay diversas concepciones de administración, siendo comúnmente expresado como hacer algo a través de otros. También es distinguida como la regla de oro de la gestión, que implica lograr más con menos recursos. Para comprender el proceso de gestión, es suficiente analizar cada uno de los elementos de la definición anterior:

- **Objetivos.** La gestión siempre tiene como objetivo alcanzar propósitos o resultados.
- **Eficiencia.** Se logra cuando los objetivos son alcanzados puntualmente y

con gran calidad.

- **Competitividad.** Es la habilidad de una firma para producir bienes y/o prestaciones que ofrecen un valor añadido en términos de costos, beneficios, características y calidad, en comparación con las demás compañías que ofrecen artículos similares.
- **Calidad.** Involucra cumplir con los requisitos para colmar las exigencias del comprador.
- **Coordinación de recursos.** Se refiere a la optimización de los insumos requeridos para el funcionamiento de cualquier empresa mediante la administración.
- **Productividad.** Involucra lograr los resultados óptimos consumiendo el mínimo posible de materiales. En este contexto, se define como la conexión a través del número de recursos precisos para generar un producto o prestación específica y los resultados obtenidos. Se busca alcanzar los resultados máximos con la utilización mínima de recursos, centrándose en la eficiencia y la eficacia. Así es como se implementa la administración como disciplina.

Analizando los elementos mencionados, se puede determinar que la administración representa el instrumento más relevante para garantizar la constancia de toda entidad. Su trascendencia es impostergable porque proporciona muchos aprovechamientos:

- Con sus técnicas y fases, se consigue una gran rapidez, efectividad y simplificación en la jornada, lo que resulta en ahorros significativos de tiempo y costos.
- Conforme a lo anterior, tiene un impacto directo en la productividad, eficiencia, calidad y competitividad de cualquier organización.
- Facilita el logro de los altos desempeños y la constancia en el público (Munch, 2010).

2.3 Definición de términos

- **Comunicación informal**

Proporciona información relevante sobre eventos significativos y actividades, manteniendo a las personas al día. Realiza presentaciones

públicas persuasivas y de alto impacto, además de manejar hábilmente las preguntas. Expresa ideas de manera clara, concisa y efectiva, haciendo uso de diversas herramientas informáticas (Hellriegel et al., 2009) .

- **Comunicación formal**

Comunica información relevante y mantiene a las personas informadas. Realiza presentaciones públicas persuasivas con gran impacto y responde eficientemente a las preguntas. Expresa ideas de manera clara, concisa y efectiva mediante el uso hábil de recursos informáticos (Hellriegel et al., 2009).

- **Negociación**

Habilidad para llegar a acuerdos. Obtener y conceder. Conceder y obtener. Permitir el justo equilibrio. Ganar - ganar. Ningún interés sale intacto. Elemento mediante el cual se soluciona el conflicto y se preside el debate en la diversidad ideológica (Páez, 2005).

- **Acopio de información, análisis y solución de problemas**

Examina los datos para reconocer síntomas, identificar problemas y evaluar posibles alternativas de solución. Toma decisiones de manera oportuna, asumiendo riesgos calculados y previendo las posibles consecuencias (Hellriegel et al., 2009).

- **Planeación y organización de proyectos**

Elabora planes y agendas con el fin de lograr eficientemente los objetivos establecidos. Organiza las tareas según su prioridad y asigna responsabilidades. Identifica, adquiere y organiza los recursos necesarios para llevar a cabo la tarea (Hellriegel et al., 2009).

- **Administración del tiempo**

Relacionar la fugacidad del tiempo con la imperativa necesidad de alcanzar objetivos en la tarea. Planificar de manera eficaz tanto la formulación como la ejecución de las actividades (Páez, 2005).

- **Elaboración de presupuestos y administración financiera**

Comprende los presupuestos, los flujos de caja, así como los informes financieros y anuales, utilizando regularmente esta información para la toma de decisiones. Mantiene registros financieros precisos y exhaustivos, establece directrices presupuestarias para otros y se adhiere a las que le han asignado (Hellriegel et al., 2009).

- **Diseñan equipos**

Establece metas con claridad que motivan el rendimiento de los integrantes del equipo. Selecciona apropiadamente al personal del equipo, considerando la importancia de ideas variadas y habilidades técnicas requeridas. Delimita las obligaciones del equipo en su totalidad y destina las tareas y responsabilidades de manera conveniente a los integrantes del grupo (Hellriegel et al., 2009).

- **Creación de un entorno que apoyo**

Fomenta el crecimiento de su equipo, reconociendo el valor estratégico que los recursos humanos aportan a la gestión global y a las operaciones comerciales específicas. Tiene una comprensión completa del impacto de sus acciones en relación con su equipo, buscando gestionar de manera exitosa a todos los involucrados (Páez, 2005)

- **Administración de la dinámica del equipo**

Comprende las capacidades y limitaciones de cada integrante del plantel, utilizando sus puntos fuertes para lograr la ejecución conjunta de las tareas. Aborda abiertamente los conflictos y diferencias, aprovechándolos como oportunidades para mejorar el rendimiento. Comparte el reconocimiento y los logros con los demás (Hellriegel et al., 2009).

- **Conocimiento de la industria**

Posee un profundo entendimiento de la industria y rápidamente identifica las potenciales amenazas y oportunidades derivadas de los cambios en la misma. Está constantemente actualizado sobre los movimientos de

rivales y alianzas estratégicas, siendo capaz de analizar las tendencias globales del sector industrial y anticipar sus consecuencias próximas (Hellriegel et al., 2009).

- **Conocimiento de la organización**

Está al tanto de las inquietudes de los stakeholders. Tiene conocimiento de las ventajas y desventajas de diversas estrategias comerciales. Reconoce los conocimientos distintivos que caracterizan a la institución (Hellriegel et al., 2009).

- **Emprender acciones estratégicas**

Elaborar y edificar el porvenir; crear nuevas situaciones a partir de la conocimiento del presente y de las suficiencias futuras de la firma, mediante un análisis de la situación. Habilidad integral para gestionar las variables presentes en la formulación de escenarios futuros viables. Analizar e interpretar la realidad con el fin de diseñar posibles escenarios futuros (Páez, 2005).

- **Conocimiento y comprensión de diversas culturas**

Se mantiene al tanto de los sucesos y las modas políticas, sociales y económicas a nivel global. Identifica cómo los eventos a escala mundial afectan a la organización. Posee la capacidad de comprender, leer y hablar con facilidad más de una lengua (Hellriegel et al., 2009).

- **Apertura y sensibilidad culturales**

Comprende la diversidad de las disparidades del país, étnicas y costumbres, mostrándose dispuesto a examinarlas con sinceridad e imparcialidad. Demuestra sensibilidad ante las señales culturales y se adapta con agilidad a situaciones novedosas. Al interactuar con individuos de diferentes trasfondos nacionales, étnicos o culturales, ajusta su comportamiento de manera correspondiente (Hellriegel et al., 2009).

- **Integridad y conducta ética**

Goza de confianza y es percibido como alguien franco y sincero. Tiene la capacidad de expresar la verdad de manera directa, apropiada y constructiva. Mantiene la discreción y es capaz de reconocer sus propios errores sin atribuir culpas a terceros. No simula para obtener ventajas personales (Páez, 2005).

- **Ímpetu y entrega personal**

Explora asumir responsabilidades, es ambicioso y está impulsado a alcanzar metas. Dedicar un esfuerzo considerable para llevar a cabo sus objetivos, mostrando tenacidad frente a los obstáculos y recuperándose después de los fracasos. (Hellriegel et al., 2009).

- **Equilibrio de la vida laboral y personal**

Logra una armonía adecuada entre las responsabilidades laborales y personales, asegurándose de no descuidar ningún elemento de su vida. Se cuida tanto mental como físicamente y utiliza vías constructivas para gestionar la decepción y disminuir la presión. Evalúa y define metas tanto para la vida personal como para su carrera profesional (Hellriegel et al., 2009).

- **Conciencia de sí mismo y desarrollo**

Define objetivos claros tanto en el ámbito personal como profesional. Emplea sus puntos fuertes en su favor y, simultáneamente, trabaja para progresar o contrarrestar sus carencias. Examina y aprovecha sus experiencias, ya sean laborales o personales (Hellriegel et al., 2009).

- **Objetivos**

Se trata de los logros o metas que se aspira alcanzar, actuando como directrices para las decisiones y sirviendo como estándares para evaluar los resultados derivados de la labor. Es por esta razón que se les percibe como los componentes esenciales de la planificación (Robbins & Coulter, 2014).

- **Estrategias**

Establecimiento de las metas fundamentales a largo plazo de una empresa, implementación de las estrategias a seguir y destinación de los recursos necesarios para lograr dichos objetivos (Koontz et al., 2012).

- **Planes**

Se trata de registros que detallan la forma en que se alcanzarán los objetivos, generalmente incluyendo la asignación de recursos, los plazos y otras acciones necesarias para asegurar su cumplimiento (Robbins & Coulter, 2014)

- **Tareas**

Es toda actividad individualizada y realizada por el ocupante de un puesto. Por lo general es la actividad que se le atribuye a los puestos simples y repetitivos (puestos por hora o de empleados), como montar una pieza, hacer la rosca de un tornillo, tallar un componente, inyectar una pieza, etcétera (Chiavenato, 2007).

- **Cargos**

El puesto se compone de todas las actividades que desempeña una persona, que se engloban en un todo unificado y que aparece en cierta posición formal en el organigrama de la compañía. La posición del puesto define su nivel jerárquico, la subordinación, es decir ante quien es responsable, los subordinados sobre quienes ejerce autoridad y el departamento al cual pertenece (Vallejo, 2016).

- **Funciones y responsabilidades**

Consiste en un conjunto de labores (para trabajadores por hora) o responsabilidades (para empleados asalariados) llevadas a cabo de forma sistemática o repetitiva por la persona que ocupa un puesto. Estas funciones pueden ser desempeñadas por alguien que, sin ocupar oficialmente el puesto, cumple temporal o permanentemente con dicha función. Para que un conjunto de responsabilidades sea considerado como una función, es esencial que

exista repetición en su desempeño (Chiavenato, 2007).

- **Motivación**

Se trata de un concepto amplio que engloba diversos estímulos, aspiraciones, necesidades y fuerzas similares. Cuando se menciona que los ejecutivos inspiran a sus servidores, se está expresando que llevan a cabo acciones con la expectativa de satisfacer esas pulsiones y deseos, buscando inducir a los individuos a actuar conforme a lo deseado (Koontz et al., 2012).

- **Liderazgo**

Se describe como influencia, es decir, la habilidad o proceso de ejercer un impacto en las personas para que participen de manera voluntaria y entusiasta en conseguir las metas del equipo (Koontz et al., 2012).

- **Trabajo en equipo**

Pequeña cantidad de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un enfoque de los que son mutuamente responsables (Koontz et al., 2012)

- **Comunicación y negociación**

La transferencia de información de un emisor a un receptor, siempre y cuando el receptor comprenda la información (Koontz et al., 2012).

- **Evaluación del desempeño**

En este paso se determina la variación que existe entre el desempeño real y el estándar. Aunque es posible esperar que se presente cierta variación en el desempeño de todas las actividades, es fundamental determinar un rango de variación aceptable. Cualquier desviación fuera del rango demanda atención (Robbins & Coulter, 2014).

- **Supervisión**

Es un comportamiento que guía, apoya y retroalimenta positivamente las actividades cotidianas (Bateman & Snell, 2009).

- **Implementación de acciones gerenciales**

Los gerentes pueden elegir entre tres distintos cursos de acción: no reaccionar, corregir el desempeño real o revisar los estándares. El gerente puede poner en práctica distintas acciones correctivas, dependiendo del tipo de problema que se esté enfrentando (Robbins & Coulter, 2014).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de estudio

Este estudio se clasifica como investigación básica y adopta un enfoque cuantitativo no experimental de diseño transversal.

De tipo cuantitativo, porque se optó por utilizar métodos estadísticos en el examen de la información reunida por medio de encuestas dirigidas a los empleados, cuyo propósito es poner a prueba las hipótesis señaladas.

No experimental, dado que no se hizo alteración alguna de las variables de estudio, de acuerdo con la descripción de Hernández, R. (2014) en su obra Metodología de la Investigación en su sexta edición, se hace referencia a los estudios no experimentales, los cuales se caracterizan por no involucrar la manipulación de las variables, sino por observar el fenómeno en su entorno natural y analizarlo posteriormente.

De corte transversal, dado que la recojo de la evidencia se hizo en un solo instante y en un único periodo temporal, específicamente durante el año 2023. Además, tiene un enfoque descriptivo correlacional.

Es descriptivo, porque en esta investigación se reveló la manera en que los empleados de la Municipalidad Distrital de Laberinto perciben las CG y la GA.

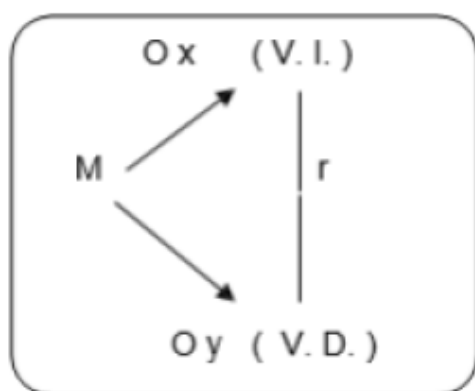
Es de tipo correlacional, Porque se expuso la conexión existente a través de las variables de CG y GA.

Hernández, R. (2014) indica que los estudios descriptivos buscan evaluar o recolectar datos sobre las variables bajo investigación, abordando sus propiedades, características, procesos y otros fenómenos susceptibles de descripción. Asimismo, destaca que los estudios correlacionales aspiran a revelar el nivel del vínculo entre varias variables en un entorno singular, es

decir, entender cómo se comporta una variable al comprender el comportamiento de otra variable.

3.2 Diseño de estudio

Se empleó un diseño no experimental y de corte transversal en esta investigación, ya que no se llevaron a cabo manipulaciones de variables y la información se recopiló en un solo momento para el análisis estadístico. El proceso se inició con el reconocimiento de la población y la muestra del estudio, seguido del desarrollo de herramientas cuya validez, confiabilidad y coherencia lógica fueron verificadas. El objetivo final consistió en poner a prueba la hipótesis planteada, y el esquema a seguir fue el siguiente:



Denotación:

M = Muestra de Investigación

Ox = Variable de Estudio 1:(competencias gerenciales)

Oy = Variable de Estudio 2: (gestión administrativa)

R = Relación entre variables

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

Como población de estudio se considerará a los 45 trabajadores del Municipio de Laberinto. Hace referencia a un conjunto de elementos que abarca individuos u objetos, en los cuales es factible observar o medir una o más características, ya sea de manera cualitativa o cuantitativa (Bernal, 2010).

3.3.2 Muestra

Constituye una parte reducida y característica de la población con el fin de proporcionar información objetiva. Para este estudio de investigación, se optará por un muestreo probabilístico, caracterizado por la probabilidad uniforme de selección de cada elemento de la población (Hernández, 2014). En relación con la muestra, Angelica (2016), citando a Hernández según Castro (2003), sostiene que si la población es inferior a cincuenta (50) sujetos, esta coincide con la muestra (p.69). Por lo tanto, en este estudio, se considerará como muestra a los 45 trabajadores de la Municipalidad de Laberinto, representativos de la totalidad de los empleados. En cuanto al tipo de muestra, se clasifica como censal según López y Fachelli (2015), quienes determinan que el número de la muestra censal es similar a la población, aplicándose esta categoría cuando la población es relativamente minúscula, es decir, la relación exhaustiva de cada unidad de la población.

A continuación, se detalla el personal con el que cuenta la Comuna de Laberinto.

Tabla 1

Relación de trabajadores

Trabajadores	Cantidad	Total
Permanentes DL. 276	12	12
Contratados DL. 276	20	20
Contratados DL. 1057	23	23
Total		45

3.4 Métodos y técnicas

Se emplearán en este estudio técnicas e instrumentos diseñados específicamente según las características y requisitos de las variables. Estos comprenden la realización de encuestas, entrevistas, análisis de documentos y observaciones directas.

- ENCUESTA: es una técnica de levantamiento de evidencias que se justifica en un grupo de interrogantes que se dispone con el fin de lograr información de los sujetos.
- INSTRUMENTOS: se emplearán cuestionarios que han sido validados y codificados, lo que posibilitará la recopilación de información y la medición de las variables mediante las dimensiones analizadas.

3.5 Tratamiento de los datos

En la fase de procesamiento de los datos recopilados, se llevará a cabo la revisión, codificación y digitalización mediante el software estadístico SPSS. Posteriormente, se organizará y categorizará la evidencia a través de tablas y gráficos con el propósito de derivar los resultados. En este estudio de investigación, el análisis estadístico se llevará a cabo mediante técnicas descriptivas. Los resultados descriptivos se presentarán a través de tablas y gráficos, seguidos de una interpretación detallada de cada uno de ellos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

4.1 Procesamiento, análisis e interpretación de resultados

Se han utilizado herramientas en la muestra pertinente, y los hallazgos se exhiben mediante la presentación de frecuencias y proporciones organizadas en tablas y gráficos. Estos se visualizan tanto en términos absolutos como en la proporción porcentual de las variables y sus respectivas dimensiones.

4.1.1 Confiabilidad y Validación del Instrumento

Con el fin de evaluar la confiabilidad de la información recopilada mediante los cuestionarios de recopilación de información, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Competencias Gerenciales	,879	19
Gestión Administrativa	,897	13

El coeficiente Alfa de Cronbach para el instrumento de la investigación supera el 0,8. Siguiendo la perspectiva de Hernández et al. (2014), quienes sugiere que a mayor valor de Alfa, mayor fiabilidad, los valores registrados de 0,879 y 0,897 se consideran elevados, indicando así que los instrumentos exhiben una confiabilidad aceptable.

Con el propósito de garantizar autenticidad en términos de formato, contenido y estructura de los instrumentos de investigación, se ocupó la técnica de Juicio de expertos. En este contexto, tres expertos fueron seleccionados para

evaluar la validez de contenido de los instrumentos en este estudio, teniendo en cuenta tanto su maestría en el campo como la clase de labores de actividades que ejecutan.

Tabla 3

Validación del instrumento

EXPERTO	VALIDACIÓN	CALIFICACIÓN
Experto 1.	Validez de forma, contenido y estructura.	Muy Bueno.
Experto 2.	Validez de forma, contenido y estructura.	Muy Bueno
Experto 3.	Validez de forma, contenido y estructura.	Muy Bueno

Visto la Tabla 3, se demuestra que cada uno de los expertos realizó una validación, de la estructura, contenido y forma con una calificación de Muy Bueno.

4.1.2 Análisis Cuantitativo de las Variables.

En esta sección se exhiben los logros conseguidos a través de la ejecución de los procedimientos en metodología científica descritos en el capítulo anterior. Estos procedimientos involucraron la realización de preguntas con el objetivo de cumplir con las aspiraciones planteados y evaluar las hipótesis. Los descubrimientos se detallan en este capítulo, utilizando la encuesta como técnica, la cual fue administrada a los 45 empleados de la Municipalidad de Laberinto - Tambopata en el año 2023. Igualmente, se documentan los resultados derivados de la implementación del listado de preguntas para evaluar la variable de CG, compuesto por 19 ítems, así como para la variable de GA, que consta de 13 ítems. Se realizó una clasificación sistemática utilizando dimensiones y la variable de estudio para facilitar la comprensión, presentando la información en tablas estadísticas. Cada tabla consta de una frecuencia, su representación gráfica y una interpretación correspondiente. En síntesis, los hallazgos clave de la pesquisa se comunican mediante el empleo de técnicas pedagógicas para presentar los reportes, como tablas y figuras. El estudio fue realizado con los empleados de la Municipalidad de Laberinto - Tambopata en el año 2023.

4.2. Resultados descriptivos

Tabla 4

Resultados generales de la variable Competencias Gerenciales

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	2,2	2,2	2,2
Medio	17	37,8	37,8	40,0
Alto	27	60,0	60,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Según la Tabla 4. para la variable CG, se puede observar que el 60,00 % del personal de la Comuna indican que las CG se encuentran en una categoría de alto; luego el 37,8% mencionan que la categoría de la primera variable se encuentran en una categoría de medio, y el 2,2% expresaron que es bajo, lo que se puede corroborar en la Figura 1.

Figura 1

Resultados generales de la variable Competencias Gerenciales

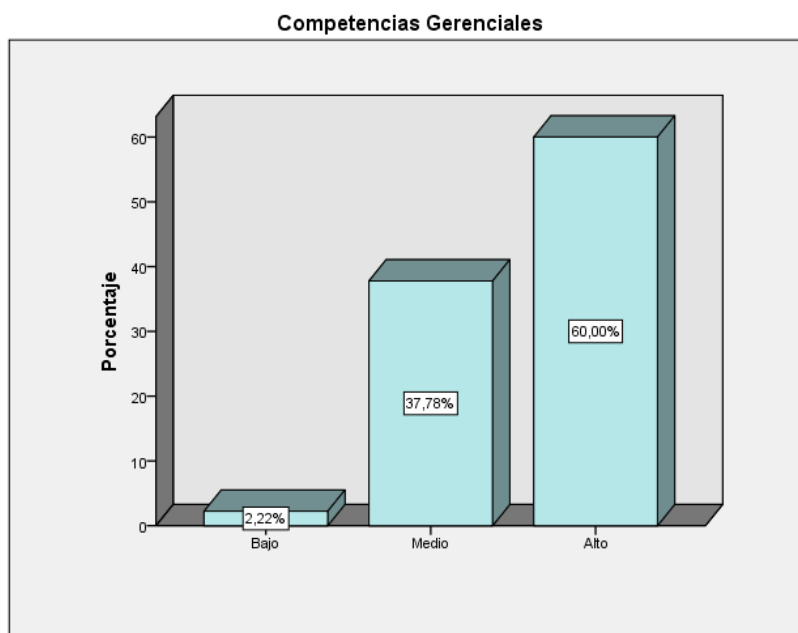


Tabla 5

Resultados generales de la dimensión Competencia para la comunicación

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	17,8	17,8	17,8
Medio	21	46,7	46,7	64,4
Alto	16	35,6	35,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Según la Tabla 5 para la dimensión Competencia para la comunicación, da a conocer que el 46,7 % de los servidores de la Municipalidad de Laberinto, señalan que la Competencia para la comunicación se encuentran en un grado medio; en tanto que el 35,6% mencionan que el nivel de la Competencia para la comunicación se encuentra en una categoría de medio, y el 17,8% expresaron que es bajo, lo que se puede corroborar a continuación.

Figura 2

Resultados generales de la dimensión Competencia para la comunicación

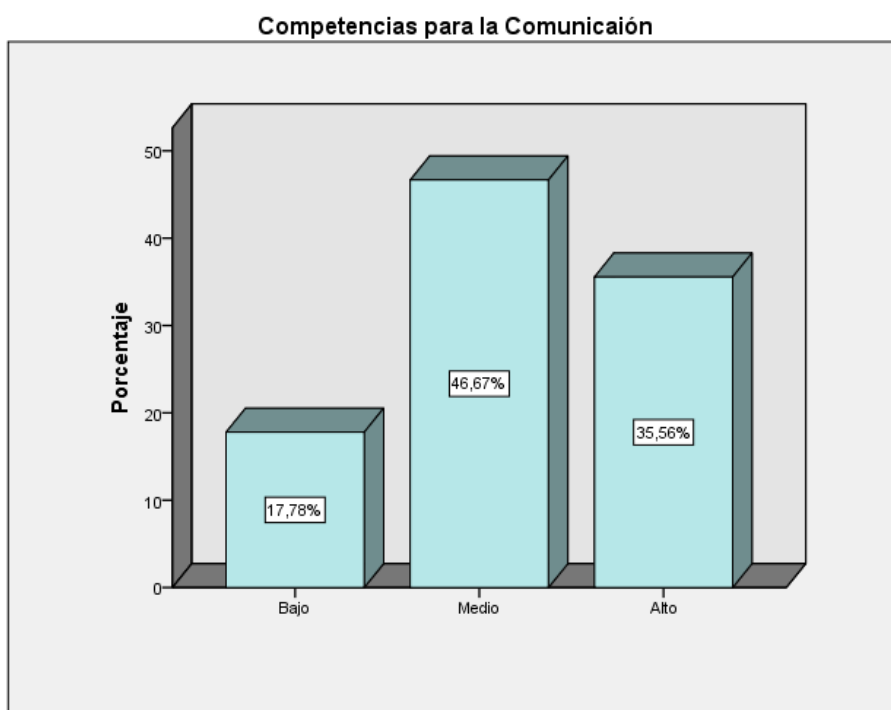


Tabla 6

Resultados generales de la dimensión Competencia para la planeación y gestión

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	2,2	2,2	2,2
Medio	17	37,8	37,8	40,0
Alto	27	60,0	60,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Como se observa en la información expuesta en la Tabla 6, en mención a la dimensión de Competencias para la planeación y gestión, se evidencia que el 60,0 % de los empleados de la Municipalidad de Laberinto afirman que las competencias en esta área se encuentran en un nivel elevado. Por otro lado, el 37,8 % señala un nivel medio en estas competencias, mientras que el 2,2 % sostiene que es bajo, corroborándose esta información seguidamente.

Figura 3

Resultados generales de la dimensión Competencias para la planeación y gestión

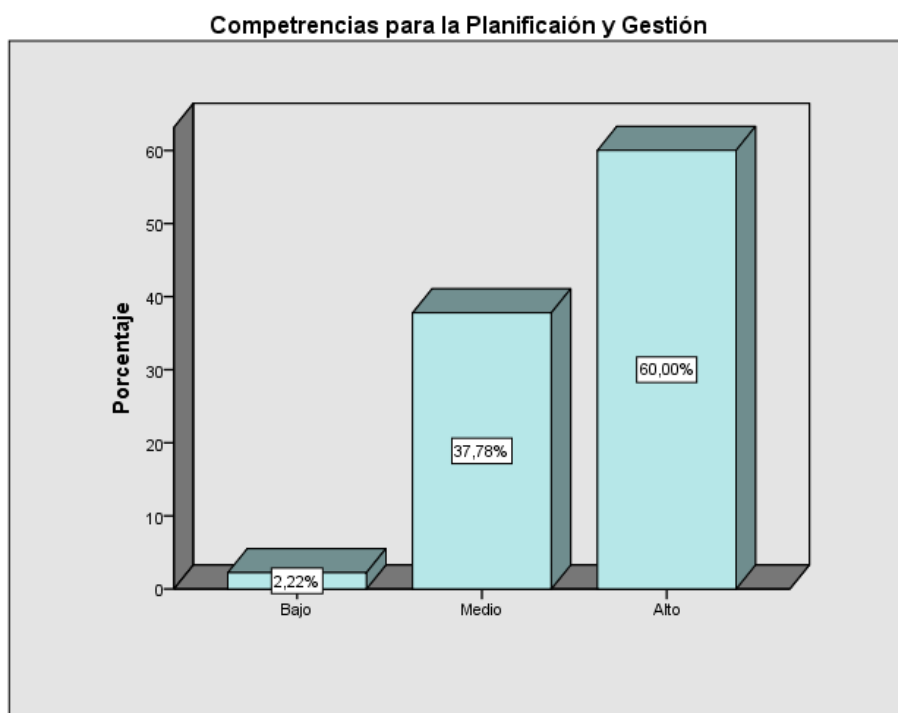


Tabla 7

Resultados generales de la dimensión Competencias para el Trabajo en equipo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	9	20,0	20,0	20,0
Medio	19	42,2	42,2	62,2
Alto	17	37,8	37,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Con base en los datos proporcionados en la Tabla 7 para la dimensión de Competencia para el Trabajo en equipo, se puede notar que el 42,2 % de los empleados de la Municipalidad de Laberinto señalan que esta competencia se sitúa en un nivel medio. Mientras tanto, el 37,8 % afirma que el nivel de Competencia para el Trabajo en equipo es alto, y el 20,0 % indica que es bajo, una conclusión respaldada líneas abajo.

Figura 4

Resultados generales de la dimensión Competencias para el Trabajo en equipo

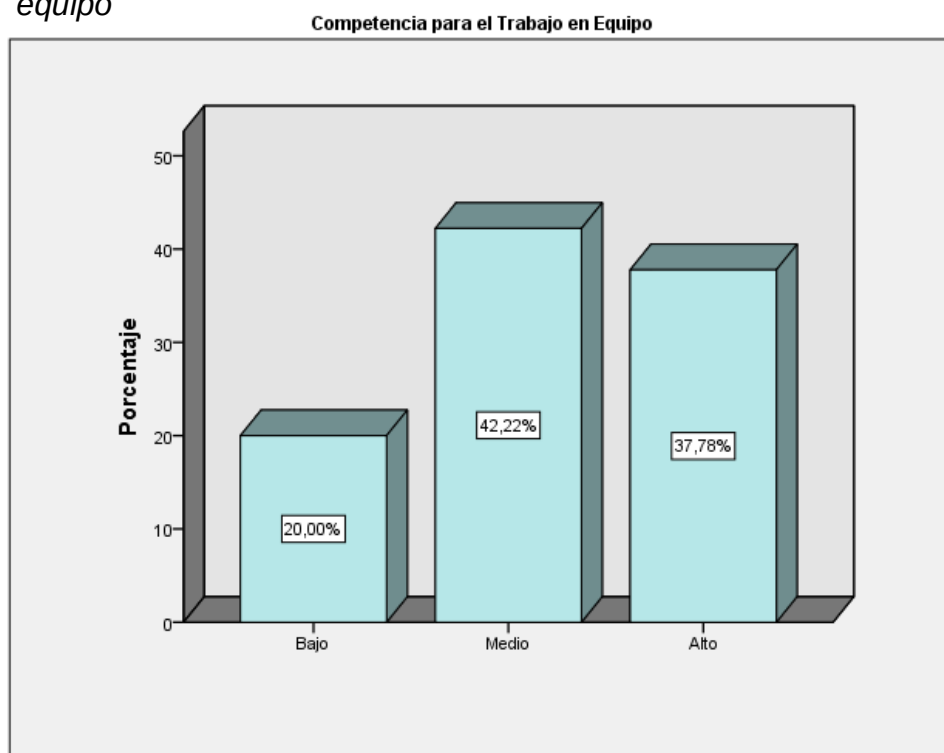


Tabla 8

Resultados generales de la dimensión Competencia para la acción estratégica

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	4,4	4,4	4,4
Medio	22	48,9	48,9	53,3
Alto	21	46,7	46,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Según la información presentada en la Tabla 8, en referencia a la dimensión de Competencias para la acción estratégica, se observa que el 48,9 % de los empleados de la Municipalidad de Laberinto indica que estas competencias se encuentran en un nivel medio. Asimismo, el 46,7 % sostiene que el nivel de competencia para la acción estratégica es alto, mientras que el 4,4 % expresa que es bajo. Esta distribución puede ser confirmada al examinar la siguiente figura.

Figura 5

Resultados generales de la dimensión Competencias para la acción estratégica

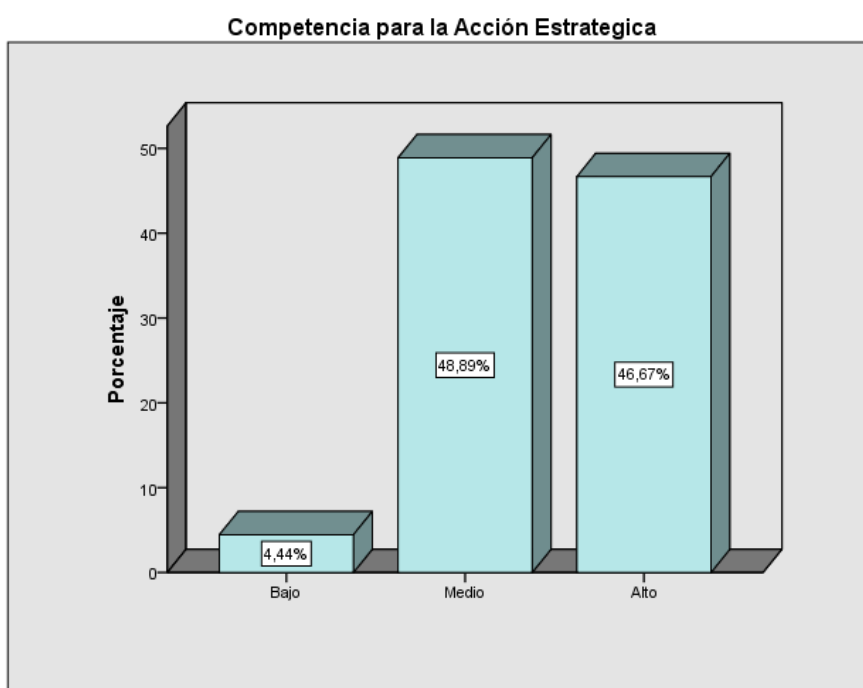


Tabla 9

Resultados generales de la dimensión Competencia multicultural

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	12	26,7	26,7	26,7
Medio	15	33,3	33,3	60,0
Alto	18	40,0	40,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Al observar los datos publicados en la Tabla 9, en relación con la dimensión de Competencia Multicultural, se destaca que el 40,0 % de los empleados de la Municipalidad de Laberinto señalan que esta competencia se encuentra en una categoría alta. En contraste, el 33,3 % menciona que el nivel de Competencia Multicultural es medio, y el 26,7 % indica que es bajo, como se visualiza también a continuación.

Figura 6

Resultados generales de la dimensión Competencia multicultural

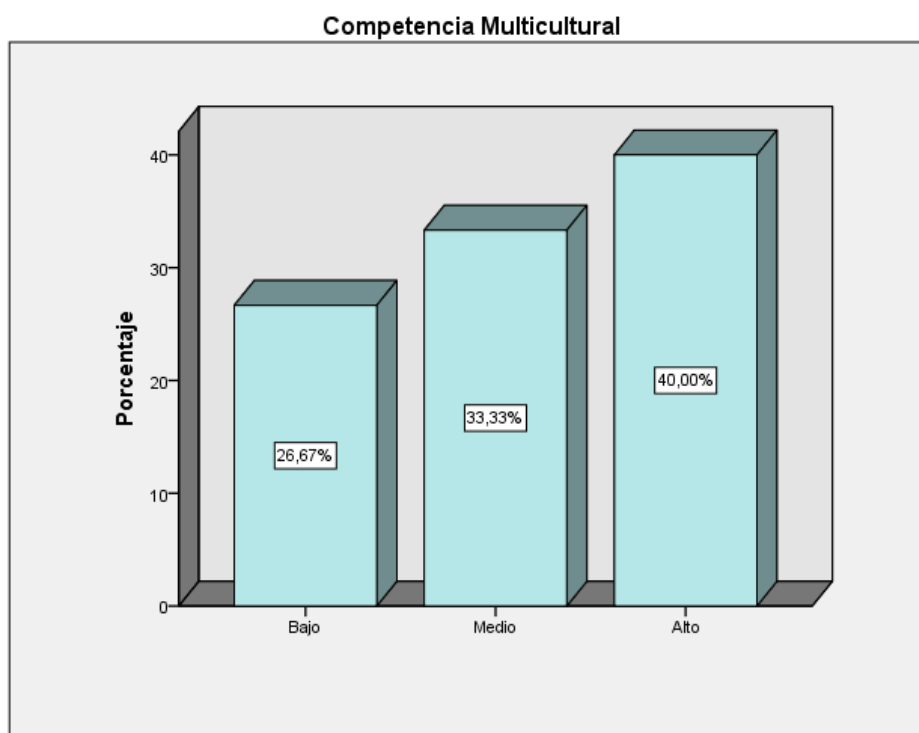


Tabla 10

Resultados generales de la dimensión Competencia para la autoadministración

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	2,2	2,2	2,2
Medio	7	15,6	15,6	17,8
Alto	37	82,2	82,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Según la información proporcionada en la Tabla 10 referente a la dimensión de Competencia para la Autoadministración, se resalta que el 82,2 % del equipo de la comuna señalan que esta competencia se perfila en una categoría elevada. En contraposición, el 15,6 % indica que el nivel de Competencia para la Autoadministración es medio, mientras que el 2,2 % menciona que es bajo, corroborándose estos porcentajes seguidamente.

Figura 7

Resultados generales de la dimensión Competencia multicultural

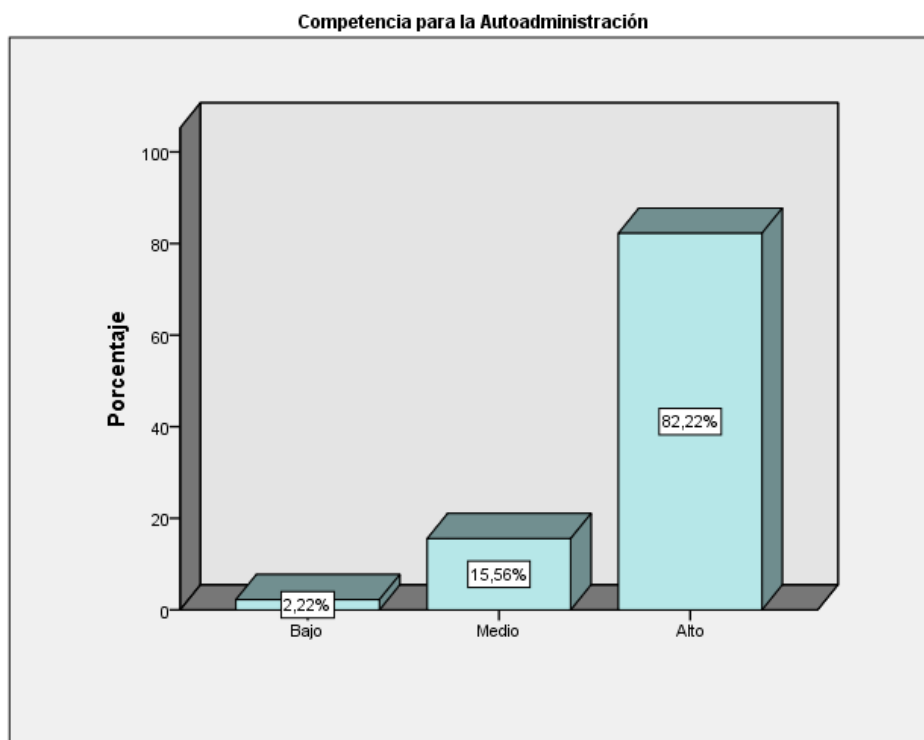


Tabla 1 1

Resultados generales de la variable Gestión Administrativa

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	4,4	4,4	4,4
Medio	25	55,6	55,6	60,0
Alto	18	40,0	40,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

De acuerdo con la información presentada en la Tabla 11, en relación con la segunda variable, se destaca que el 55,6 % de los empleados de la Municipalidad de Laberinto señalan que esta variable se sitúa en una categoría media. De forma semejante, el 40,0 % indica que la categoría de la Gestión Administrativa es alta, y el 4,4 % señala que es bajo, como se refleja también en la Figura 8.

Figura 8

Resultados generales de la variable Gestión Administrativa

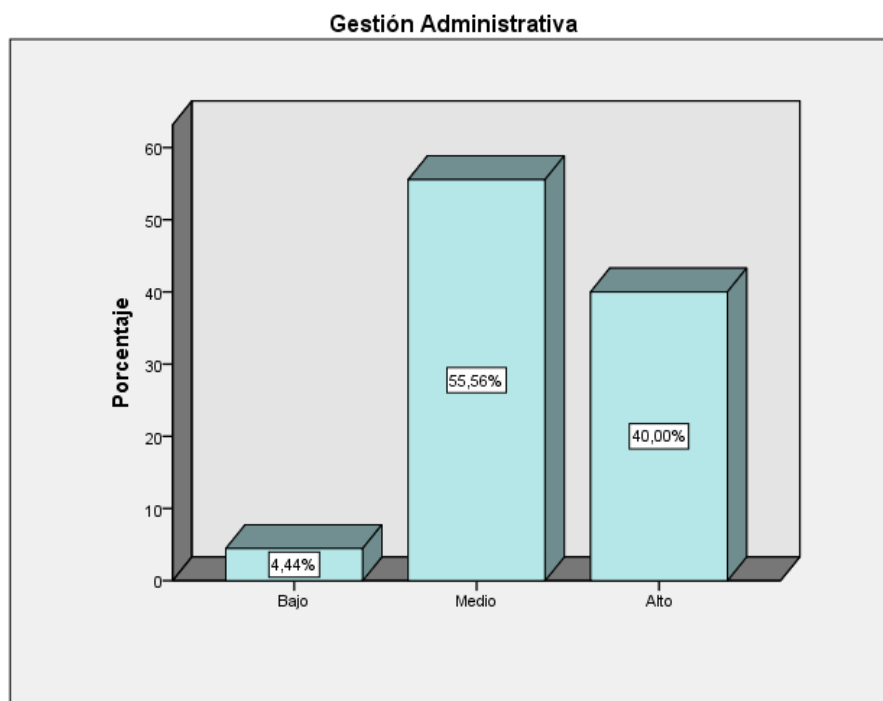


Tabla 12

Resultados generales de la dimensión Planificación

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	11,1	11,1	11,1
Medio	20	44,4	44,4	55,6
Alto	20	44,4	44,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Conforme a los datos presentados en la Tabla 12 referentes a la dimensión de Planificación, se evidencia que el 44,4 % de los empleados de la Municipalidad de Laberinto sostienen que esta dimensión se sitúa en un grado alto. En contraste, el 44,4 % menciona que el nivel de la dimensión Planificación es medio, mientras que el 11,1 % expresa que es bajo. Estos porcentajes pueden ser confirmados al examinar la Figura 9.

Figura 9

Resultados generales de la dimensión Planificación

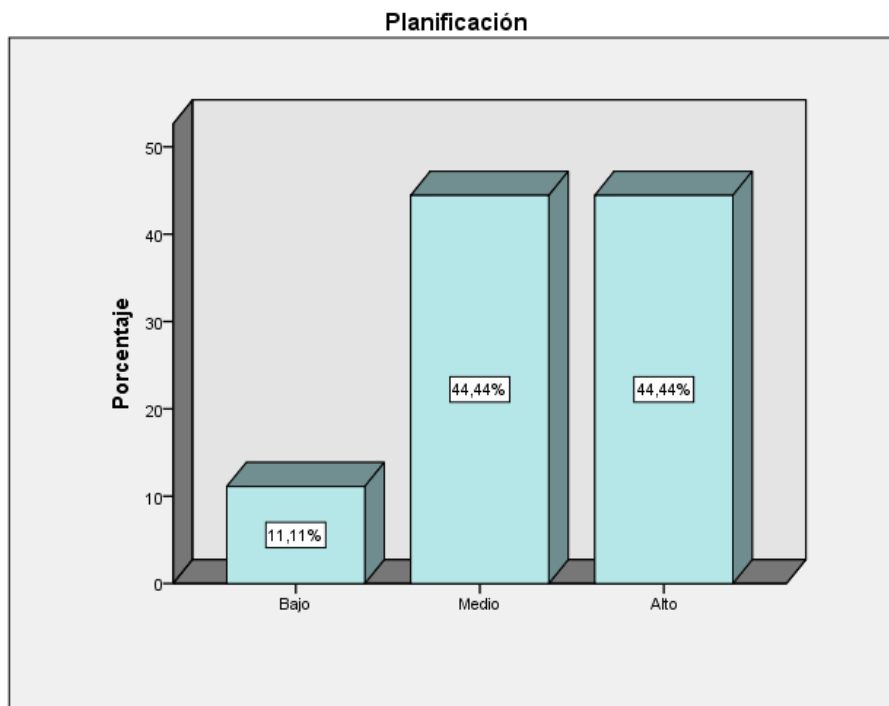


Tabla 13

Resultados generales de la dimensión Organización

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	11,1	11,1	11,1
Medio	12	26,7	26,7	37,8
Alto	28	62,2	62,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Según la Tabla 13 para la dimensión organización, se puede observar que el 62,2 % del equipo de trabajo del Municipio, indican que la dimensión Organización se encuentra en una posición alta; mientras que el 26,7% mencionan que el nivel de la mencionada dimensión se encuentra en un lugar medio, y el 11,1% expresaron que es bajo, lo que se puede corroborar en la Figura 10.

Figura 10

Resultados generales de la dimensión Organización

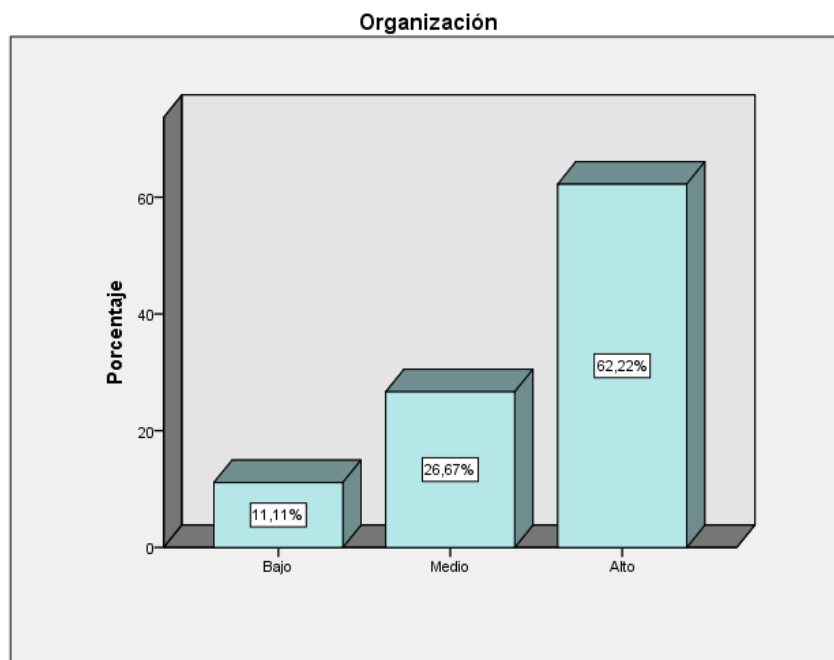


Tabla 14

Resultados generales de la dimensión Dirección

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	17,8	17,8	17,8
Medio	22	48,9	48,9	66,7
Alto	15	33,3	33,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 14 en relación con la dimensión de Dirección, se destaca que el 48,9 % de los empleados de la Municipalidad de Laberinto señalan que esta dimensión se sitúa en un nivel medio. Mientras tanto, el 33,3 % menciona que el grado de la dimensión Dirección es alto, y el 17,8 % opina que es bajo, como se visualiza también en seguida.

Figura 11

Resultados generales de la dimensión Dirección

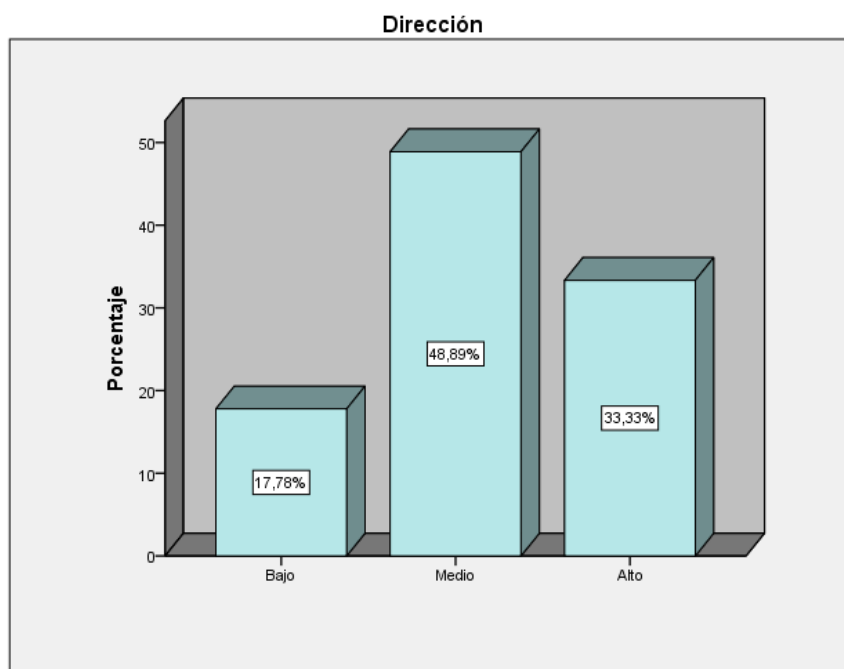


Tabla 15

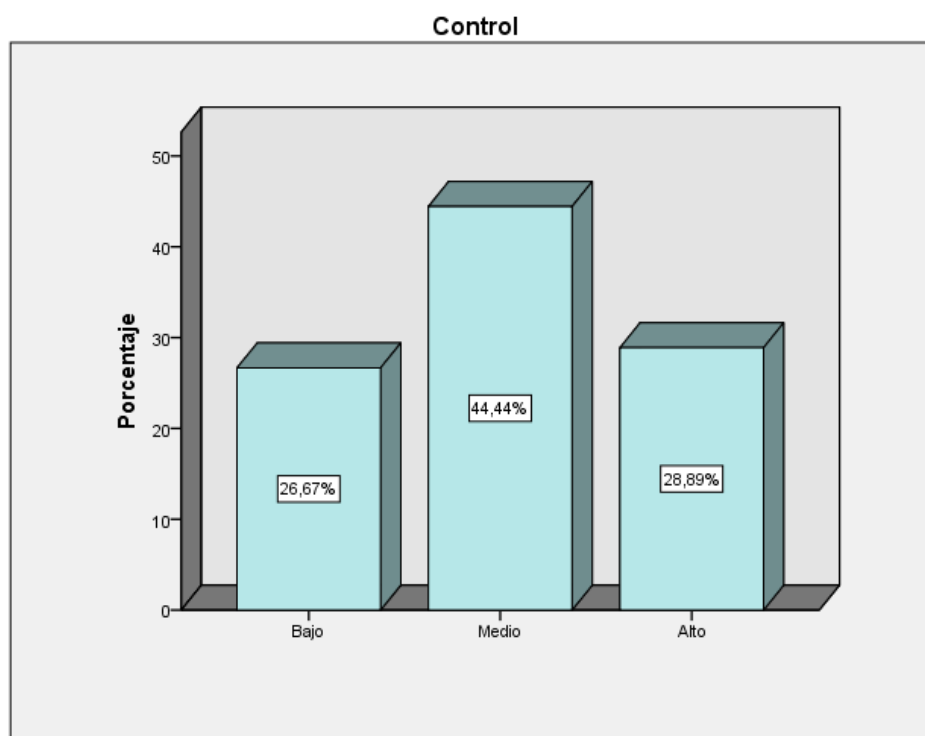
Resultados generales de la dimensión Control

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	12	26,7	26,7	26,7
Medio	20	44,4	44,4	71,1
Alto	13	28,9	28,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

En base en los resultados presentados en la Tabla 15 referente a la dimensión de Control, se destaca que el 44,4 % de los empleados de la Municipalidad de Laberinto señalan que esta dimensión se sitúa en un nivel medio. Mientras tanto, el 28,9 % menciona que el grado de la dimensión Control es alto, y el 26,7 % refiere que es bajo, como se muestra también en a continuación.

Figura 12

Resultados generales de la dimensión Control



4.2 Análisis inferencial y prueba de hipótesis

4.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 16

Prueba de normalidad

VARIABLES	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMPETENCIAS GERENCIALES	,155	45	,008	,940	45	,022
GESTION ADMINISTRATIVA	,113	45	,181	,961	45	,128

a. Corrección de significación de Lilliefors

La Sig. asintót. (bilateral) $< \alpha$ (0,05); es decir, la información conseguida de la muestra no proceden de una distribución normal.

a) Análisis: De la prueba de S-W cuya muestra es igual a 45 encuestados, la significancia resultante es igual: Competencias Gerenciales 0,022 es inferior a 0,05 y la Gestión Administrativa 0,128; es superior a 0,05 esto debido al comportamiento de sus datos que ostentan una distribución que se aleja de lo normal.

b) Interpretación: La muestra es diferente de la normalidad, consecuentemente se señala que no proceden de una distribución normal.

c) Decisión: La relevancia al emplear la prueba de Shapiro–Wilk se refleja en los valores obtenidos, que son 0,022 y 0,128. Estos valores son inferior y superior a 0,05 ($p > 0,05$), respectivamente. Por esta razón, se decide utilizar pruebas no paramétricas, procediendo así a realizar la evaluación estadística no paramétrica RS.

4.2.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023

H0: No existe relación significativa entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023

Tabla 17

Prueba de hipótesis general

RHO DE SPEARMAN		COMPETENCIAS GERENCIALES	GESTION ADMINISTRATIVA
COMPETENCIAS GERENCIALES	Coefficiente de correlación	1,000	,711**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	,711**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

DECISION

En la Tabla 17, al observar el índice de Rho de Spearman, se encuentra que la Significación asintótica es de 0,000 ($p < 0.05$). En respuesta, se refuta la hipótesis nula y se asiente la hipótesis alternativa, indicando así que subsiste un vínculo significativo entre las las variables de estudio en los colaboradores de la Institución en el año 2023. Además, se puede afirmar que el estadígrafo de correlación Rho de Spearman es 0.711, lo cual denota una conexión positiva alta.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre la competencia para la comunicación y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023.

H2: No existe relación significativa entre la competencia para la comunicación y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023.

Tabla 18

Prueba de hipótesis específica 1

RHO DE SPEARMAN		COMPETENCIA. COMUNICACION	GESTION ADMINISTRATIVA
COMPETENCIA COMUNICACION	Coefficiente de correlación	1,000	,465**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	45	45
GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	,465**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

DECISIÓN

En la Tabla 18, al observar el índice de Rho de Spearman, se evidencia que la Significación asintótica es de 0,001 ($p < 0.05$). Consiguientemente, se desecha la hipótesis nula y se acoge la hipótesis alterna, indicando así que subsiste una conexión significativa entre la Competencia para la Comunicación y la Gestión Administrativa en el personal en el Municipio en el año 2023. Asimismo, se puede afirmar que el estadígrafo de relación Rho de Spearman es 0.465, lo cual denota una correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre la competencia para la planeación y gestión y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023.

H2: No existe relación significativa entre la competencia para la planeación y gestión y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023.

Tabla 19

Prueba de hipótesis específica 2

RHO DE SPEARMAN		C. PLANEACION ESTRATEGICA	GESTION ADMINISTRATIVA
COMPETENCIA PLANEACION ESTRATEGICA	Coefficiente de correlación	1,000	,395**
	Sig. (bilateral)	.	,007
	N	45	45
GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	,395**	1,000
	Sig. (bilateral)	,007	.
	N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

DECISIÓN

Como se aprecia, la Tabla 19 a través del estadístico Rho de Spearman la Sig. asintótica es 0,007 ($p < 0.05$); entonces refutamos la hipótesis nula y asentimos la hipótesis alternativa, lo que señala que persiste conexión significativa entre las Competencia para planeación estratégica y la Gestión Administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023, luego podemos afirmar el índice de nexos Rho de Spearman 0.395, lo cual señala una vinculación positiva baja.

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre la competencia para el trabajo en equipo y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023.

H0: Existe relación significativa entre la competencia para el trabajo en equipo y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023.

Tabla 20

Prueba de hipótesis específica 3

RHO DE SPEARMAN		C.TRABAJO EN EQUIPO	GESTION ADMINISTRATIVA
C.TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	1,000	,577**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	,577**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

DECISIÓN

De acuerdo con la Tabla 20 la prueba de Rho de Spearman la Sig. asintótica es 0,000 ($p < 0.05$); entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, lo que indica que existe relación significativa entre la Competencia para el trabajo en equipo y la Gestión Administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023, luego podemos afirmar que el índice de conexión Rho de Spearman 0.577, que indica un vínculo positivo moderado.

Hipótesis específica 4

H1: Existe relación significativa entre la competencia para la acción estratégica y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023.

H0: No existe relación significativa entre la competencia para la acción estratégica y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023

Tabla 21

Prueba de hipótesis específica 4

RHO DE SPEARMAN		C. ACCION ESTRATEGICA	GESTION ADMINISTRATIVA
C. ACCION ESTRATEGICA	Coefficiente de correlación	1,000	,523**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	,523**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

DECISIÓN

Al observar la Tabla 21, la prueba de Rho de Spearman la Sig. asintótica es 0,000 ($p < 0.05$); entonces rebatimos la hipótesis nula y consentimos la hipótesis alternativa, lo que advierte que coexiste relación significativa entre la Competencia para la acción estratégica y la GA en los trabajadores de la Comuna, luego podemos afirmar el coeficiente de conexión Rho de Spearman 0.523, que señala una vinculación positiva moderada.

Hipótesis específica 5

H1: Existe relación significativa entre la competencia multicultural y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023.

H2: Existe relación significativa entre la competencia multicultural y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023.

Tabla 22

Prueba de hipótesis específica 5

RHO DE SPEARMAN		COMPETENCIA MULTICULTURAL	GESTION ADMINISTRATIVA
COMPETENCIA MULTICULTURAL	Coefficiente de correlación	1,000	,613**
	Sig. (unilateral)	.	,000
	N	45	45
GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	,613**	1,000
	Sig. (unilateral)	,000	.
	N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

DECISIÓN

Visto la Tabla 22, al analizar el examen de Rho de Spearman, se encuentra que la Significación asintótica es de 0,000 ($p < 0.05$). En respuesta, se deniega la hipótesis nula y se asiente la hipótesis alternativa, lo que denota que sucede un vínculo significativo entre las Competencias Multiculturales y la Gestión Administrativa en los empleados del Municipio. De igual manera, se puede confirmar que el ratio de relación Rho de Spearman es 0.613, lo cual expone una correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 6

H1: Existe relación significativa entre la competencia para la autoadministración y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023.

H2. Existe relación significativa entre la competencia para la autoadministración y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023.

Tabla 23

Prueba de hipótesis específica 6

RHO DE SPEARMAN		COMPETENCIA AUTOADMINISTRACION	GESTION ADMINISTRATIVA
COMPETENCIA	Coeficiente de correlación	1,000	,460**
AUTOADMINISTRACION	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	45	45
GESTION	Coeficiente de correlación	,460**	1,000
ADMINISTRATIVA	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

ANALISIS

En la Tabla 23, al examinar el estadígrafo de Rho de Spearman, se observa que la Significación asintótica es de 0,001 ($p < 0.05$). En ese orden, se deniega la hipótesis nula y se asiente la hipótesis alterna, indicando así que subsiste una conexión significativa entre las Competencias Multiculturales y la Gestión Administrativa en el personal del Municipio. Asimismo, se puede afirmar que el ratiorelación Rho de Spearman es 0.460, lo cual exhibe un vínculo positivo moderada.

CONCLUSIONES

Primero.- Visto la Tabla 17, las variables de estudio, ambas muestran correlación de acuerdo a la prueba de rho de Spearman que es de 0,711 lo que decreta que con una significancia inferior al 5%, presentan relación alta, directa y positiva; consecuentemente podemos afirmar que subsiste conexión significativa entre las variables de estudio en los colaboradores del Municipio; que han sido referidas gráficamente, luego podemos concluir respecto a los resultados y la fundamentación teórica tratada en el presente estudio, que la conceptualización de estos apartados a podido permitir comprobar que las variables se relacionan significativamente.

Segundo.- Visto la Tabla 18, la Competencia para la Comunicación y la Gestión Administrativa; ambas muestran correlación de acuerdo al índice de rho de Spearman que es de 0,465 lo que determina que con una significancia inferior al 5%, la referida competencia y la GA presentan relación moderada, positiva y directa; que han sido referidas gráficamente, en consecuencia podemos concluir respecto a los resultados y la fundamentación teórica tratada en el presente estudio, que la conceptualización de estos apartados ha podido permitir comprobar que ambas se relacionan de manera significativa.

Tercero.- Visto la Tabla 19, Competencia para la planeación y la GA; ambas muestran correlación ya que el valor de rho de Spearman es 0,395 lo que determina que con una significancia inferior al 5%, ambas se relacionan de manera baja, positiva y directa; que han sido referidas gráficamente, en consecuencia podemos concluir respecto a los resultados y la fundamentación teórica tratada en el presente estudio que la conceptualización de estos apartados a podido permitir comprobar que ambas se relacionan de manera significativa

Cuarto.- Visto la Tabla 20, la Competencia para el trabajo en equipo y la GA, ambas muestran correlación, indicando que el valor de rho de Spearman es

0,577 lo que determina que con una significancia inferior al 5%, ambas se relacionan de manera moderada, positiva y directa; que han sido referidas gráficamente, en consecuencia podemos concluir respecto a los resultados y la fundamentación teórica tratada en el presente estudio que la conceptualización de estos apartados a podido permitir comprobar que ambas se relacionan de manera significativa.

Quinto.- Visto la Tabla 21, la Competencia para la acción estratégica y la Gestión administrativa; ambas muestran correlación, demostrando que el valor de rho de Spearman es 0,523 lo que determina que con una significancia inferior al 5%, ambas se relacionan de manera moderada; positiva y directa; que han sido referidas gráficamente, en consecuencia podemos concluir respecto a los resultados y la fundamentación teórica tratada en el presente estudio que la conceptualización de estos apartados a podido permitir comprobar que ambas se relaciona de manera significativa.

Sexto.- Visto la Tabla 22, la Competencia multicultural y la Gestión administrativa; ambas muestran correlación, dado que el valor de rho de Spearman es 0,613 lo que determina que con una significancia inferior al 5%, ambas se relacionan de manera moderada; positiva y directa; que han sido referidas gráficamente, en consecuencia podemos concluir respecto a los resultados y la fundamentación teórica tratada en el presente estudio que la conceptualización de estos apartados a podido permitir comprobar que ambas se relaciona de manera significativa.

Sétimo.- Visto la Tabla 23, la competencia para la autoadministración y la gestión administrativa; ambas muestran correlación, exhibiendo que el valor de rho de Spearman es 0,460 lo que determina que con una significancia inferior al 5%, ambas se relacionan de manera moderada; positiva y directa; que han sido referidas gráficamente, en consecuencia podemos concluir respecto a los resultados y la fundamentación teórica tratada en el presente estudio que la conceptualización de estos apartados a podido permitir comprobar que ambas se relaciona de manera significativa

SUGERENCIAS

Primero.- Se sugiere al titular de la Municipalidad de Distrital de Laberinto, no obstante de acuerdo los resultados descriptivos presentar un resultado favorable en sus variables de estudio, trabajar en el fortalecimiento de las dimensiones de la primera y segunda variable, puesto que los resultados no son del todo favorables refiriéndonos a las mismas, y más aun considerando que de acuerdo al análisis de relación las variables presentan alta relación, en ese entender es posible inferir que en la medida que se realice de manera favorable las variable uno la variable dos también se desarrollará de manera favorable.

Segundo.- En referencia a la competencia para la comunicación y los resultados obtenidos se sugiere enriquecer la comunicación informal, la comunicación formal y la negociación a través de la utilización de un lenguaje sencillo y claro, el establecimiento de relaciones interpersonales sólidas, con el desarrollo de reuniones periódicas mensuales con todo el personal con la finalidad de solucionar posibles problemas a través de la escucha y la generación de la conversación efectiva (diálogo), asimismo realizar y establecer prácticas de habilidades blandas, para llegar a acuerdos y permitir el justo equilibrio; ello con la finalidad de desarrollar de manera adecuada la gestión administrativa.

Tercero.- Respecto a la dimensión Competencias para la planeación y gestión y a los resultados descriptivos arribados, no obstante ser favorables trabajar como se viene haciendo en la actualidad, sin embargo, se debe de considerar mantener esta competencia de manera sostenible y para ello no se debería descuidar aspectos como el acopio de información mediante la obtención de información fehaciente y confiable a través de canales oficiales, planeación y organización de proyectos y la administración del tiempo, con metas y tiempos reales y si estos necesitan cambios realizar su actualización.

Cuarto.- En el caso de la competencia para el trabajo en equipo y los resultados descriptivos logrados se sugiere fortalecer esta dimensión a través del diseño de equipos de trabajo considerando las fortalezas y debilidades del personal, creación de un entorno de apoyo a través del acompañamiento con trabajadores que ostentan experiencia en el campo y una administración de los equipos aplicando la empatía como principio, además la solución de los conflictos con equidad, con la finalidad de marchar de manera óptima en la GA.

Quinto.- Acerca de la competencia de la acción estratégica y los respectivos resultados se sugiere socializar con todos los integrantes de la organización y hacer entender la misión y los valores, promoviendo que las acciones de los colaboradores coincidan con las de la entidad, por otro lado trabajar en el fortalecimiento de esta dimensión.

Sexto.- En consideración a la Competencia multicultural se sugiere trabajar en mantener el nivel de esta competencia pues se viene desarrollando de manera óptima, sin embargo, no se debería de bajar la guardia y promover su sostenibilidad a través del tiempo, teniendo en cuenta la relación que presenta con la gestión administrativa:

Sétimo.- En cuanto a la Competencia para la autoadministración y los resultados obtenidos no obstante haber logrado resultados positivos, se recomienda trabajar para que la percepción de los colaboradores sea sostenible a través del tiempo, puesto que se puede observar que en este caso se están haciendo las cosas bien, además debemos señalar que esta dimensión influye en la gestión administrativa.

Referencias Bibliográficas

- Aguirre, M., Clara, M., & Hernández, L. del C. (2019). Competencias Gerenciales en Directivos de Empresas de Servicios del Sur de Veracruz. *Vincula Tegica*, 55711, 1219-1237.
- Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Administracion Liderazgo y colaboracion en un mundo competitivo* (M.-H. E. S. A. de C. V. (ed.); Octava Edi).
- Bernal, C. (2010). *Metodologia de la Investigacion* (Pearson Educacion de Colombia Ltda. (ed.); Tercera Ed).
- Camacaro, M. (2017). Competencias gerenciales para la gestión de empresas manufactureras del Municipio Libertador del estado Mérida-Venezuela. *Actualidad Contable Faces*, 20(34), 5-26.
- Chávez, S., De las Salas, M., & Bozo, R. (2015). Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras. *Cicag*, 12(2), 178-196.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracin de Recursos Humanos* (R. Del Bosque (ed.); Octava Edi).
- Encalada-Narváez, R., & Orbe-Guaraca, M. (2022). Modelo de gestión administrativa para una microempresa. *Cienciamatria*, 8(3), 2101-2111. <https://doi.org/10.35381/cm.v8i3.946>
- Gomez, L. (2014). Competencias y habilidades gerenciales que debe desarrollar un buen líder. *Universidad Militar Nueva Granada*, 2, 1 a 6. <http://hdl.handle.net/10654/11761> - Gomez Duran Luz Andrea
- Guerrero, M. (2017). *Las habilidades gerenciales en el ejercicio de la Gestión Pública*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD.
- Harrinson, S., & Guevara, R. (2015). Competencias gerenciales en cargos directivos de bancos microfinancieros publicos en Venezuela. Caso: Banco del Pueblo Soberano. En *Universidad Central de Venezuela* (Vol. 151). Universidad Central de Venezuela.
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2009). *Administracion Un enfoque basado en competencias* (S. . Cengage Learning Editores (ed.); 11a.

edici).

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012a). *Administracion: Una perspectiva global y empresarial* (J. Mares (ed.); 14ª Edició, Vol. 304).

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012b). *Administracion Una perspectiva global y empresarial* (M.-H. E. S. A. DE C.V. (ed.); Decimocuar, Vol. 304).

Mejía, C., Herrera, J., Zambrano, S., & Medina, V. de los A. (2019). Competencias gerenciales en el clima organizacional de las empresas del sector de calzado. *Cienciamatria*, 6(10), 128-156. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.120>

Mendoza-Briones, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las ciencias*, 3(Cienicas Administrativas), 18. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6325898.pdf>

Mendoza, D. (2015). EL desarrollo de capacidades grenciales de directivos públicos en el sector salud del Perú. *XX Congreso Internacional del CLAD sobre Reforma del Estado y de la Administración Pública*, 15. <https://www.mendeley.com/viewer/?fileId=53d580ab-abcc-0c63-1b28-35b900521ea5&documentId=a11d6055-1ad0-326f-a8e5-5e9c0cbcab3f>

Merma, A. (2018). Habailidades directivas y satisfaccion laboral del personal de la gerencia de administracion y finanzas de la Municipalidad provincial de Tambopata-2018 [Universidad Andina del Cusco]. En *Univerisad Andina del Cusco* (Vol. 6, Número 1). <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044%0Ahttps://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A2079230DC9AF11A333E295FCD8>

Munch, L. (2010). *Administracion* (P. Guerrero (ed.); Primera Ed).

Ojeda-Ojeda, E., & Rodriguez-Pillaga, R. (2022). Modelo de gestión administrativa y organizacional Administrative. *Cienciamatria*, VIII(Humanidades), 2083-2100. <https://doi.org/10.35381/cm.v8i3.945>

- Páez, I. (2005). «Competencia para el liderazgo gerencial». *Sotavento*, 78-97.
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/1606/1445>
- Quispe, J. (2017). *Habilidades directivas y satisfacción del usuario en la Municipalidad Provincial De Tambopata, 2017* [Universidad Andina del Cusco].
http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1824/3/Jesus_Tesis_bachiller_2017.pdf
- Quispe, N. (2021). Escuela de Posgrado Escuela de Posgrado. En *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Ramirez, A. (2019). *Competencias gerenciales en la gestión efectiva de la Dirección de salud Apurímac II , Provincia de Andahuaylas , 2018* [Universidad Cesar Vallejo].
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29960/Ramirez_PAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). Administración. En G. Domínguez (Ed.), *Pearson* (12° Edición, Número Administración).
- Roberto, M. C., & Sampieri, H. (2014). *Metodología de la investigación* (S. A. McGRAW-HILL INTERAMERICANA DE MEXICO (ed.); Onceava Ed).
- Rodríguez, A., & Peñafiel, J. (2022). Gestión Administrativa y su incidencia en la operatividad de la micro empresa PALIM. *Dominio de las Ciencias*, 8(Ciencias Económicas y Empresariales), 1056-1069.
<https://doi.org/10.37956/jbes.v6i3.300>
- Sánchez-Valbuena, I., Sánchez-González, J., & Pinedo-Frías, A. (2020). Competencias gerenciales. Factor de éxito en empresas de servicios públicos. *Saber, Ciencia y Libertad*, 15(2), 74-90.
<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n2.6716>
- Supo, R. (2017). *Competencias gerenciales y logro de objetivos en la Municipalidad Provincial de Candarave*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano* (La Caracola Editores (ed.)).

[http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti3n del talento humano-comprimido.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf)

Velazques, M. (2019). Fundamentos de Gestion Empresarial. *Instituto Tecnol3gico de Hermosillo, Adminstracion*.

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las variables

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Competencias gerenciales Las competencias gerenciales son el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para ser efectiva en un amplio abanico de puestos y en distintas clases de organizaciones (Hellriegel et al., 2009).	La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario (escala de Likert) a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laberinto, a través de la cual se podrá realizar un diagnóstico de las competencias gerenciales.	Competencia para la comunicación Se refiere a su capacidad para transferir e intercambiar información con efectividad, de modo que usted y otros se puedan entender (Hellriegel et al., 2009)	• Comunicación informal • Comunicación formal • Negociación	1, 2,3
		Competencia para la planeación y gestión Implica decidir cuáles tareas se deben desempeñar, cómo se harán, asignar recursos que permitan su desempeño y, después, monitorear su avance para asegurarse de que sean realizadas (Hellriegel et al., 2009)	• Acopio de información, análisis y solución de problemas • Planeación y organización de proyectos; • Administración del tiempo • Elaboración de presupuestos y administración financiera.	4, 5, 6, 7
		Competencia para el trabajo en equipo Significa que grupos pequeños de personas desempeñan las tareas de un trabajo coordinado y, en conjunto, son los responsables de los resultados (Hellriegel et al., 2009).	• Diseñan equipos • Creación de un entorno de apoyo • Administración de la dinámica del equipo.	8, 9, 10
		Competencia para la acción estratégica Consiste en comprender la misión general y los valores de la organización y en garantizar que las acciones de los empleados coincidan con ellos (Hellriegel et al., 2009).	• Conocimiento de la industria, • Conocimiento de la organización • Emprender acciones estratégicas	11, 12, 13
		Competencia multicultural Es cuestión de conocer, comprender y responder a las diversas cuestiones políticas, culturales y económicas que se presentan en distintos países (Hellriegel	• Conocimiento y comprensión de diversas culturas • Apertura y sensibilidad	14, 15

		et al., 2009).	culturales.	
		Competencia para la autoadministración Se entiende como que usted se encarga de su propio desarrollo y asume la responsabilidad de su vida en el trabajo y fuera de él (Hellriegel et al., 2009).	• Integridad y conducta ética, • Ímpetu y entrega personal • Equilibrio de la vida laboral y personal • Conciencia de sí mismo y desarrollo	16, 17, 18, 19
Gestión administrativa la gestión administrativa engloba cuatro funciones esenciales: planificación, organización, dirección y control, que interactúan entre sí para fomentar el crecimiento y desarrollo de las organizaciones y empresas. Su relevancia radica en la mejora de los procesos internos para lograr los objetivos establecidos, los cuales son considerados como procesos de gestión (Encalada-Narváez, 2022).	La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario (escala de Likert) a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laberinto, a través de la cual se podrá realizar un diagnóstico de la gestión administrativa.	Planeación Selección de misiones y objetivos, así como de las acciones para lograrlos; lo anterior requiere tomar decisiones, es decir, elegir una acción entre varias alternativas (Koontz et al., 2012).	• Objetivos • Estrategias • Planes	20, 21, 22
		Organización Estructura intencional y formal de funciones o puestos (Koontz et al., 2012).	• Tareas • Cargos • Funciones y responsabilidades	23, 24, 25
		Dirección Proceso mediante el cual se influye en las personas para que contribuyan a las metas organizacionales y de grupo (Koontz et al., 2012).	• Motivación • Liderazgo • Trabajo en equipo • Comunicación y negociación	26, 27, 28, 29
		Control Medición y corrección del desempeño para garantizar que los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzarlos se logren (Koontz et al., 2012).	• Evaluación del desempeño • Supervisión • Implementación de acciones gerenciales	30, 31, 32

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
Problema general ¿Cuál es la relación entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023 Problemas Específicos. ¿Cuál es la relación entre la competencia para la comunicación y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023? ¿Cuál es la relación entre la competencia para la planeación y gestión y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023? ¿Cuál es la relación entre la competencia para el trabajo en equipo y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023? ¿Cuál es la relación entre la competencia para la acción estratégica y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad	Objetivo General Analizar la relación entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023 Objetivos Específicos. Determinar la relación entre la competencia para la comunicación y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023 Describir la relación entre la competencia para la planeación y gestión y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023 Establecer la relación entre la competencia para el trabajo en equipo y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023 Mostrar la relación entre la competencia para la acción estratégica y la gestión administrativa en los trabajadores de la	Hipótesis General Existe relación significativa entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023 Hipótesis Específicas. Existe relación significativa entre la competencia para la comunicación y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023 Existe relación significativa entre la competencia para la planeación y gestión y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023 Existe relación significativa entre la competencia para el trabajo en equipo y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023 Existe relación significativa entre la competencia para la acción estratégica y la gestión	Variable: Competencias gerenciales Dimensiones: • Competencia para la comunicación • Competencia para la planeación y gestión • Competencia para el trabajo en equipo • Competencia para la acción estratégica • Competencia multicultural • Competencia para la autoadministración Indicadores • Comunicación informal • Comunicación formal • Negociación • Acopio de información, análisis y solución de problemas	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Nivel: Correlacional Tipo: Básica Métodos Técnicas instrumentales De recolección de datos Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario De procesamiento de datos Se hará uso de la estadística descriptiva De análisis

distrital de Laberinto – Tambopata, 2023? ¿Cuál es la relación entre la competencia multicultural y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023? ¿Cuál es la relación entre la competencia para la autoadministración y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023?	Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023 Señalar la relación entre la competencia multicultural y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023 Indicar la relación entre la competencia para la autoadministración y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023 . .	administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023 Existe relación significativa entre la competencia multicultural y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023 Existe relación significativa entre la competencia para la autoadministración y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023	• Planeación y de organización proyectos; • Administración del tiempo • Elaboración de y presupuestos administración financiera • Diseñan equipos • Creación de un entorno de apoyo • Administración de la dinámica del equipo • Conocimiento de la industria, • Conocimiento de la organización • Emprender acciones estratégicas • Conocimiento y de comprensión diversas culturas • Apertura y sensibilidad culturales • Integridad y conducta ética,	Se hará uso de la estadística inferencial Procedimiento: El procesamiento y análisis de datos se realizará mediante cuadros, figuras y tablas estadísticas, apoyadas en estadísticos descriptivos y estadística inferencial a efectos de establecer inferencias conducentes a comprobar la certeza de las hipótesis planteada Población: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laberinto (45 trabajadores) Muestra: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laberinto (45 trabajadores)
---	--	---	---	---

			• Ímpetu y entrega personal • Equilibrio de la vida laboral y personal • Conciencia de sí mismo y desarrollo Variable: • Gestión Administrativa Dimensiones: • Planificación • Organización • Dirección • Control Indicadores • Objetivos • Estrategias • Planes • Tareas • Cargos • Funciones y responsabilidades • Motivación • Liderazgo	
--	--	--	---	--

			• Trabajo en equipo • Comunicación y negociación • Evaluación del desempeño • Supervisión • Implementación de acciones gerenciales	
--	--	--	--	--

Anexo 3: Instrumento

“Competencias Gerenciales y Gestión Administrativa en la Municipalidad de Distrital de Laberinto - Tambopata 2023”

Objetivo: Analizar la relación entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto – Tambopata, 2023

Fecha: / /2023

GENERO: (M) (F)

PERCEPCIONES: Califique las PERCEPCIONES, lo cual se refieren a como HA PERCIBIDO las competencias gerenciales y la gestión administrativa en la Municipalidad del Distrito de Laberinto, 2023.

CONSIDERE A 1 COMO LA MÁS BAJA CALIFICACIÓN Y 5 COMO LA MÁS ALTA CALIFICACIÓN, Mala ROQUE CON UNA "X" LA OPCIÓN DE SU PREFERENCIA.

1		2	3	4	5					
Nunca		Rara vez	Algunas veces si, algunas veces no	La mayoría de veces	Siempre					
Nº		COMPETENCIAS GERENCIALES				ESCALA				
1	C. PARA LA COMUNICACIO	En la entidad la comunicación interpersonal que se ejerce es un intercambio de ideas, con empatía y genera relaciones perdurables				1	2	3	4	5
2		En la entidad la comunicación e información laboral se realiza de manera clara y efectiva				1	2	3	4	5
3		Frente a problemas y conflictos en la entidad, estos se resuelven llegando a acuerdos que incluyen a las partes involucradas				1	2	3	4	5
4	C. PARA LA PLANEACION Y	En la entidad la toma de decisiones por parte de la alta gerencia se realiza en base al análisis de información, asumiendo posibles riesgos				1	2	3	4	5
5		En la entidad el logro de objetivos se realiza en base a planes; en el cual se prevén las tareas, la delegación de responsabilidades y la asignación de recursos necesarios				1	2	3	4	5
6		En la entidad el trabajo que se realiza es producto de una programación que observa flexibilidad, no obstante presentar el tiempo ajustado.				1	2	3	4	5
7		En la entidad se trabaja en base a presupuestos, involucrando a las diferentes áreas, llevando registros de los mismos				1	2	3	4	5
8	C. PARA EL TRABAJO EN	En la entidad los objetivos y metas de trabajo son claros; los trabajadores son los más idóneos y las responsabilidades recaen de manera coherente en sus integrantes				1	2	3	4	5
9		En la entidad la alta gerencia realiza el acompañamiento respectivo, facilitando los recursos necesarios para su labor; reconociendo su desempeño				1	2	3	4	5
10		En la entidad la alta gerencia conocen su trayectoria y resaltan sus méritos				1	2	3	4	5
11	ACCION ESTRATEGICA	La alta gerencia tiene conocimiento en gestión municipal y se mantiene informada de los acontecimientos en el tema				1	2	3	4	5
12		La alta gerencia tiene conocimiento de las preocupaciones de los vecinos y de los trabajadores de la entidad				1	2	3	4	5
13		En la entidad se trabaja en base a prioridades y se establecen metas tácticas con la finalidad de lograr los objetivos trazados				1	2	3	4	5
14	C. MU	En la entidad se tiene información respecto de los acontecimientos políticos, sociales y económicos				1	2	3	4	5

15		En la entidad se tiene apertura en diferencias étnicas y culturales; se presenta facilidad para adaptarse con personas distintas.	1	2	3	4	5
16	C. PARA LA AUTOADMINISTRACI	Su actitud en el trabajo y en sociedad es la correcta	1	2	3	4	5
17		Presenta iniciativa en el trabajo, es trabajador y perseverante frente a sus responsabilidades	1	2	3	4	5
18		Presta atención a su vida personal y laboral	1	2	3	4	5
19		Tiene metas claras para su vida personal y laboral	1	2	3	4	5
GESTION ADMINISTRATIVA							
20	PLANIFICACIO N	La entidad establece objetivos permanentemente para la realización de sus operaciones.	1	2	3	4	5
21		La entidad desarrolla estrategias con la finalidad de logara sus objetivos	1	2	3	4	5
22		Las operaciones de la entidad obedecen a planes elaborados.	1	2	3	4	5
23	ORGANIZACIO N	Las labores que se realiza en la entidad está compuesta por diferentes actividades	1	2	3	4	5
24		El puesto que usted ocupa en la entidad está coherentemente estructurado de tal manera que su labor logra sus metas programadas	1	2	3	4	5
25		Sus funciones y/o responsabilidad se pueden lograr con su trabajo en el área en la que se desempeña	1	2	3	4	5
26	DIRECCION	La entidad motiva sus trabajadores permanentemente	1	2	3	4	5
27		En la entidad las cosas se hacen a través del liderazgo gerencial	1	2	3	4	5
28		La labores que se realizan en la entidad se realizan a través de equipos de trabajo	1	2	3	4	5
29		En la entidad la comunicación es efectiva y clara.	1	2	3	4	5
30	CONTROL	En la entidad se realizan evaluaciones permanentes del desempeño real	1	2	3	4	5
31		En la entidad se realizan se desarrollan prácticas de guía apoyo y retroalimentación positiva con los trabajadores	1	2	3	4	5
32		En la entidad se toman medidas correctivas frente a problemas suscitados	1	2	3	4	5

Gracias.....

Anexo 4: Solicitud de autorización para realización de estudios

Cargos

"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"

Sr:
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Laberinto – Tambopata

Presente.-

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO
MESA DE PARTES
RECIBIDO
Fecha **24 NOV 2022**
Hora: 8:26 N° Exp: 4200
Folios: 01 Firma: A

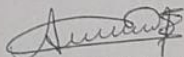
Nosotros, Soto Condori, José Antonieta, con DNI N° 76141768, con domicilio en la UPIS Renacer de la Joya Mz. J1, Lt 12 Tambopata; y Sanches Garcia, Kevin Rodolfo Manuel, con DNI N° 48812551, con domicilio en el Barrio Empleado S/N del distrito de Iberia; bachilleres de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, habiendo culminado nuestros estudios universitarios satisfactoriamente, y con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, nos encontramos desarrollando nuestro Proyecto de Investigación denominado **"Competencias Gerenciales y Gestión Empresarial en la Municipalidad de Distrital de Laberinto – Tambopata, 2022"**

Motivo por el cual solicitamos a usted autorización y facilidades para desarrollar la investigación anteriormente señalada, que involucra a los trabajadores de la entidad que usted dirige de manera acertada.

Nos suscribimos de usted no sin antes agradecer la atención prestada a la presente.

Puerto Maldonado, 21 de noviembre del 2022



.....
Soto Condori, Jose Antonieta



.....
Sanches Garcia, Kevin Rodolfo Manuel

Anexo 5: Solicitud de validación de instrumento

"UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS"



CARTA S/N – 2022

Puerto Maldonado, 21 de Noviembre del 2022

Magister : *Eder Chulla Puro*

ASUNTO: SOLICITO OPINION PARA VALIDACION DE INSTRUMENTO
DE INVESTIGACION

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo (a) cordialmente y manifestarle que en condición de egresados de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"COMPETENCIAS GERENCIALES Y GESTIÓN EMPRESARIAL EN LA MUNICIPALIDAD DE DISTRITAL DE LABERINTO - TAMBOPATA 2022"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente.

- Matriz de consistencia de investigación
- Operacionalización de variables de investigación
- Instrumentos y fichas técnicas
- Cronograma del plan de investigación

Eder Chulla Puro
21-11-2022

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,

Bach. SOTO CONDORI, José Antonieta

Bach. SANCHEZ GARCIA, Kevin Rodolfo

"UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS"



CARTA S/N – 2022

Puerto Maldonado, 21 de Noviembre del 2022

Magister: *Edilberto Vilca Anchanta*

ASUNTO: SOLICITO OPINION PARA VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo (a) cordialmente y manifestarle que en condición de egresados de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"COMPETENCIAS GERENCIALES Y GESTIÓN EMPRESARIAL EN LA MUNICIPALIDAD DE DISTRITAL DE LABERINTO - TAMBOPATA 2022"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente.

- Matriz de consistencia de investigación
- Operacionalización de variables de investigación
- Instrumentos y fichas técnicas
- Cronograma del plan de investigación

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,

*Recibido
21.11.22*

Bach. SOTO CONDORI, José Antonieta

Bach. SANCHEZ GARCIA, Kevin Rodolfo

"UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS"



CARTA S/N – 2022

Puerto Maldonado, 21 de Noviembre del 2022

Magister : *Troy Becerra Martinez*

ASUNTO: SOLICITO OPINION PARA VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo (a) cordialmente y manifestarle que en condición de egresados de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"COMPETENCIAS GERENCIALES Y GESTIÓN EMPRESARIAL EN LA MUNICIPALIDAD DE DISTRITAL DE LABERINTO - TAMBOPATA 2022"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente.

- Matriz de consistencia de investigación
- Operacionalización de variables de investigación
- Instrumentos y fichas técnicas
- Cronograma del plan de investigación

131
01335811
Troy Becerra Martinez
21/11/2022

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,

Bach. SOTO CONDORI, José Antonieta

Bach. SANCHEZ GARCIA, Kevin Rodolfo

Anexo 6: Ficha de validación

"UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS"



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE APLICACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título del Trabajo de Investigación:

"COMPETENCIAS GERENCIALES Y GESTIÓN EMPRESARIAL EN LA MUNICIPALIDAD DE DISTRITAL DE LABERINTO - TAMBOPATA 2022"

Nombre del Instrumento: Encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laberinto.

Investigadores: Bachilleres SOTO CONDORI, José Antonieta y SANCHEZ GARCIA, Kevin Rodolfo

CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81- 100%
Relación entre variable y dimensión				X	
Relación entre dimensión y el indicador				X	
Relación entre el indicador y el ítem				X	
El ítem mide lo que se propone a medir				X	
La redacción es clara, precisa y comprensible				X	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación



Debe corregirse



Sello y Firma

Mg. Eder Nicanor Chulla Pfluer

DNI 45233290

"UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS"



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE APLICACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título del Trabajo de Investigación:

"COMPETENCIAS GERENCIALES Y GESTIÓN EMPRESARIAL EN LA MUNICIPALIDAD DE DISTRITO DE LABERINTO - TAMBOPATA 2022"

Nombre del Instrumento: Encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laberinto.

Investigadores: Bachilleres SOTO CONDORI, José Antonieta y SANCHEZ GARCIA, Kevin Rodolfo

CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81- 100%
Relación entre variable y dimensión				✓	
Relación entre dimensión y el indicador				✓	
Relación entre el indicador y el ítem				✓	
El ítem mide lo que se propone a medir				✓	
La redacción es clara, precisa y comprensible				✓	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación

☒

Debe corregirse

☐

Mg. *[Firma]*

MAT *[Firma]*
CERTIFICACIÓN N° 507

Mg. _____

DNI 21571500



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE APLICACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título del Trabajo de Investigación:

"COMPETENCIAS GERENCIALES Y GESTIÓN EMPRESARIAL EN LA MUNICIPALIDAD DE DISTRITAL DE LABERINTO - TAMBOPATA 2022"

Nombre del Instrumento: Encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laberinto.

Investigadores: Bachilleres SOTO CONDORI, José Antonieta y SANCHEZ GARCIA, Kevin Rodolfo

CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81- 100%
Relación entre variable y dimensión				✓	
Relación entre dimensión y el indicador				✓	
Relación entre el indicador y el ítem				✓	
El ítem mide lo que se propone a medir				✓	
La redacción es clara, precisa y comprensible				✓	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación



Debe corregirse



Sello y Firma

Mg. TROY CRISTIAN BECERRA MARTINEZ

DNI 0133 5811

Anexo 7: Consentimiento informado

"UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS"



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado (a) participante:

Por medio del presente se le informa que su participación en el presente trabajo de investigación titulado **"COMPETENCIAS GERENCIALES Y GESTIÓN EMPRESARIAL EN LA MUNICIPALIDAD DE DISTRITO DE LABERINTO - TAMBOPATA 2022"** dirigido por los bachilleres SOTO CONDORI, José Antonieta y SANCHEZ GARCIA, Kevin Rodolfo Manuel, es fundamental para la recolección de datos que requiere la misma. En este sentido se le informa las siguientes precisiones.

- Los investigadores se comprometen a guardar la confidencialidad y anonimato de los datos, los resultados se informarán de modo general, guardando en reserva la identidad de las personas participantes.
- El objetivo principal de la investigación es determinar la percepción del clima organizacional en la municipalidad del distrito de Iberia.
- La participación en la investigación es de carácter voluntario y la información que usted brinda debe ser fiel a la verdad para que los resultados de la investigación sean reflejo de la empresa.
- El tiempo aproximado para responder el cuestionario será de 10 minutos el cual será dirigido presencialmente por los investigadores.

Agradecemos su participación,

Bach. SOTO CONDORI, José Antonieta

Bach. SANCHEZ GARCIA, Kevin Rodolfo

