



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS

**“IDONEIDAD EN LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS
PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA,
2023”**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

AUTORA : Bach. ZOILA FERNANDA RAMIREZ GUTIERREZ

ASESOR : Dr. WILFREDO EDGAR PIELAGO MARIÑO

San Juan Bautista – Loreto – Perú

2024

Facultad de Derecho
y Ciencias Políticas



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Con Resolución Decanal N° 175-2024-UCP-FDCP, del 13 de Marzo de 2024 se designa jurado.

Con Resolución Decanal N° 538-2024-UCP-FDCP, del 25 de Setiembre de 2024, se autoriza la sustentación.

Siendo las 19:00 hs, del día 30 de setiembre de 2024, se constituyó de modo presencial el Jurado para escuchar la presentación y defensa de su Tesis: "IDONEIDAD EN LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA, 2023"

Presentado por:

ZOILA FERNANDA RAMIREZ GUTIERREZ

Asesor (es): Mag. Wilfredo Edgar Pielago Mariño


Luego de escuchar la sustentación y defensa ante las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en forma reservada, llegando a la siguiente conclusión:


La Sustentación es: Satisfactoria y Probada por unanimidad

A las 20:50 horas culminó el acto público

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta y comunican en acto público.


Dr. Vladymir Villarreal Barón
Presidente


Mag. Cesar Augusto Millones Angeles
Miembro


Mag. Miguel Angel Villa Vega
Miembro



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

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

La Tesis titulada:

**"IDONEIDAD EN LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LOS
FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN JUAN BAUTISTA, 2023"**

De la alumna: **ZOILA FERNANDA RAMIREZ GUTIERREZ**, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **16% de similitud**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 09 de setiembre del 2024.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jorge L. Tapullima Flores', is written over a faint, circular stamp or watermark.

Mgr. Arq. Jorge L. Tapullima Flores
Presidente del Comité de Ética – UCP

UCP_DERECHO_2024_T_ZOILARAMIREZ_V1

16%
Textos sospechosos



8% Similitudes
 3% similitudes entre comillas
 0% entre las fuentes mencionadas

0% Idiomas no reconocidos

7% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: UCP_DERECHO_2024_T_ZOILARAMIREZ_V1.pdf
 ID del documento: b863ba16a51d3fa63a2820178709373e1bb75ebf
 Tamaño del documento original: 811,72 kB
 Autores: []

Depositante: Chris Angela Ramirez Flores
 Fecha de depósito: 31/8/2024
 Tipo de carga: interface
 fecha de fin de análisis: 2/9/2024

Número de palabras: 9059
 Número de caracteres: 60.909

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/26232/1/challco_em.pdf 7 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (196 palabras)
2	works.bepress.com https://works.bepress.com/luiggiv-santycabrera/24/download/ 4 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (105 palabras)
3	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/82371/8/Galarza_VJA-SD.pdf 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (85 palabras)
4	1library.co La Responsabilidad Penal de los funcionarios públicos https://1library.co/article/la-responsabilidad-penal-de-los-funcionarios-publicos-nq7w64vz 4 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (80 palabras)
5	repositorio.unapiquitos.edu.pe https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/7571/janeth_Tesis_Maestria_...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (52 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.unapiquitos.edu.pe https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/20.500.12737/6167/1/Claudia_Tesis_Titulo_2019.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
2	gestionrepo.unmsm.edu.pe https://gestionrepo.unmsm.edu.pe/bitstreams/56eed1f9-77e0-493a-93a1-e2339ac3fd5c/download	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
3	Documento de otro usuario #21183d El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (38 palabras)
4	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/107393/1/Rengifo_RCHR-SD.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (25 palabras)
5	repositorio.uladech.edu.pe http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/20.500.13032/8081/1/CONTROL_RECAUDACION_TINCO...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (25 palabras)

PAGINA DE APROBACION

TESIS SUSTENTADA EN EL ACTO PÚBLICO DEL DÍA LUNES 30 DE SETIEMBRE DEL 2024, EN LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL PERÚ, IDENTIFICADO POR EL JURADO CALIFICADOR Y DICTAMINADOR SIGUIENTE:



.....
DR. VLADYMR VILLAREAL BALBIN
PRESIDENTE

.....
P
S

.....
MAG. CESAR AUGUSTO MILLONES ANGELES
MIEMBRO



.....
MAG. MIGUEL ANGEL VILLA VEGA
MIEMBRO



.....
DR. WILFREDO EDGAR PIELAGO MARIÑO
ASESOR

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi madre, a mi hermana Cin, y a todos los estuvieron en esta etapa, cuyo amor incondicional, apoyo inquebrantable y han sido el cimiento sólido sobre el cual se ha construido mi formación académica. Agradezco de todo corazón su constante motivación y la confianza inquebrantable que han depositado en mí a lo largo de este arduo camino.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que han sido parte fundamental de este trascendental proceso de investigación y redacción de mi tesis. Es con sinceridad y gratitud que deseo extender mi reconocimiento a mis asesores, cuya dedicación, orientación experta y valiosos conocimientos han sido pilares indispensables en el desarrollo de este trabajo. Su guía constante y compromiso académico han sido invaluable para alcanzar los estándares de excelencia que me propuse.

La Autora.

INDICE

RESUMEN.....	11
ABSTRAC.....	12
CAPITULO I: INTRODUCCION.....	15
CAPITULO II: MARCO TEORICO REFERENCIAL	15
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	17
2.1.1. Antecedentes Internacionales	17
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	19
2.1.3. Antecedentes locales.....	21
2.2. BASES TEÓRICAS.....	21
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	34
3. CAPÍTULO 3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	36
3.1. Descripción del Problema.....	36
3.2. Formulación del Problema.....	36
3.2.1. Problema General.....	38
3.2.2. Problemas Específicos.....	38
3.3. Objetivos.....	39

3.3.1. Objetivo General.....	39
3.3.2. Objetivos Específicos.....	39
3.4. Justificación de la Investigación.....	39
3.5. Hipótesis.....	41
3.6. Variables.....	42
3.6.1. Identificación de las Variables.....	42
3.6.2. Definición Conceptual y Operacional de las Variables.....	42
3.6.3. Operacionalización de las Variables.....	42
4. CAPÍTULO 4. METODOLOGÍA.....	43
4.1. Tipo y Diseño de la Investigación.....	43
4.2. Población y Muestra.....	43
4.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.....	44
4.4. Procesamiento y análisis de datos.....	45
5. CAPÍTULO 5. RESULTADOS.....	46
6. CAPÍTULO 6. DISCUSIÓN.....	59
7. CONCLUSIONES.....	62
8. RECOMENDACIONES.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65

ANEXO 01.....	67
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	67
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	69

RESUMEN

“IDONEIDAD EN LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA, 2023”

Autora:

BACH: ZOILA FERNANDA RAMIREZ GUTIERREZ

El presente documento de investigación indica que se tuvo como objetivo general Analizar la Idoneidad en los puestos de los funcionarios Públicos de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, en el año 2023.

Se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de nivel descriptivo-correlacional y de corte transversal. Los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista recibieron información a través de dos cuestionarios relacionados con las dos variables, que contenían 13 preguntas como herramienta.

La investigación involucró a 90 empleados y/o funcionarios de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, mientras que una muestra de 30 participantes se sometió a la encuesta. Los expertos evaluaron la validez del contenido y se obtuvieron coeficientes de 0,928 para la designación Idónea de funcionarios de confianza, lo que indica una falta de confiabilidad.

Palabras Claves: funcionarios, Idoneidad, confianza, designación.

ABSTRAC**“SUITABILITY IN THE JOBS OF PUBLIC OFFICIALS OF THE DISTRICT
MUNICIPALITY OF SAN JUAN BAUTISTA, 2023”****Author:****BACH: ZOILA FERNANDA RAMIREZ GUTIERREZ**

This research document indicates that the general objective was to Analyze the Suitability of the positions of Public Officials of the District Municipality of San Juan Bautista, in the year 2023.

A quantitative approach and a non-experimental design at a descriptive-correlational and cross-sectional level were used. The collaborators of the District Municipality of San Juan Bautista received information through two questionnaires related to the two variables, which contained 13 questions as a tool.

The research involved 90 employees and/or officials of the District Municipality of San Juan Bautista, while a sample of 30 participants underwent the survey. The experts evaluated the validity of the content and coefficients of 0.928 were obtained for the Ideal designation of trusted officials, indicating a lack of reliability.

Keywords: officials, Suitability, trust, designation.

CAPÍTULO I. INTRODUCCION

La designación de autoridades de confianza a nivel mundial se realiza por razones universales y teniendo en cuenta las características únicas de cada individuo y profesional para su representación y cumplimiento de las responsabilidades encomendadas, es fundamental en la administración de las organizaciones institucionales trabajar juntos para beneficiar a la comunidad y responder rápidamente a las demandas en el transcurso de su cargo.

En varios países de Latinoamérica se hace referencia al conflicto entre la meritocracia y la confianza de los líderes públicos con el fin de despolitizar la acción de buscar que algún aspecto político sea errático, el cambio incluye variación en el servicio civil relacionados con las leyes que permiten la libertad en el desempeño de los funcionarios o altos directivos. En el caso de lo segundo, se intentaron estrategias para mejorar la accesibilidad a los roles políticos, pero no se logró. Según Chudnovsky (2015).

El Perú necesita de individuos capaces y capaces de alcanzar los objetivos necesarios en las instituciones gubernamentales. de organizaciones honestas y transparentes que aborden fácilmente los reclamos de sus asociaciones (Medina 2013). En otras situaciones, las estrategias de comunicación organizacional son cruciales para los procesos de socialización. Como resultado, las organizaciones de todo el mundo consideran cómo se puede superar el desafío de la globalización al mejorar su desarrollo (Contreras, 2012).

Las designaciones de autoridades de confianza se originan por la necesidad o falta de representación en las instituciones públicas para poder asumir responsabilidades. Sin

embargo, en diferentes situaciones, se seleccionan teniendo en cuenta factores como la amistad, el grupo político, la situación económica, entre otros factores, en la mayoría de los casos con el fin de obtener beneficios personales y en otros casos hacia las personas involucradas en las entidades, poniendo en otro nivel de consideración a la comunidad, incluso peor cuando las condiciones de las localidades se descuidan y actualmente no reflejan el crecimiento comparándolas con el resto de la circunscripción territorial del Estado en 2012).

Capítulo II. Marco Referencial

2.1. Antecedentes de Estudio

2.1.1. Internacional

Por ende, (Andrada, 2020), "La política y la informalidad en la gestión del empleo" fue el tema de una investigación cualitativa de diseño descriptivo, no experimental y de corte transversal que utilizó técnicas primarias y secundarias de recopilación de información. Caso de la tesorería general de la provincia de Buenos Aires en el mes de diciembre de 2018, El propósito fue fomentar la optimización de la gestión de recursos humanos en el Ministerio de Hacienda de la Provincia de Buenos Aires. La población colaboró con el Ministerio de Hacienda de la Provincia de Buenos Aires. Se llegó a la conclusión de que la importancia de destacar la interdependencia y complementariedad de los tres elementos examinados es esencial. Esto significa que la disfunción en uno de estos aspectos tiene un impacto en los demás. Es probable que se pierdan candidatos que cumplan con los requisitos fundamentales de la organización al considerar el reclutamiento y la selección basados en métodos informales. Esto puede conducir a la falta de cumplimiento de los objetivos y a la falta de personas calificadas para ocupar puestos de alto nivel en la organización. El objetivo principal es aumentar la formalidad en la gestión del empleo, lo que ayuda a la expansión y crecimiento de diversas entidades y naciones.

En un entorno competitivo, es fundamental seleccionar a los candidatos adecuados según su perfil profesional, por lo que algunas empresas han visto

dificultades recientes con la selección de empleados. Esto demuestra cuán importante es la selección adecuada para cada puesto de trabajo.

Asimismo, (Núñez & Velásquez, 2020), La investigación "Planificación estratégica para la gestión empresarial, empresa dedicada a la prestación de servicios de outsourcing administrativo, contable y tributario, Quito 2020" fue realizada por ellos, la misma que tuvo como objetivo principal crear un plan estratégico de la empresa "Gestión Empresarial" para los años 2020–2021. La investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo y cualitativo, y los métodos utilizados incluyeron entrevistas, encuestas y fuentes secundarias que recolectaron información directa del grupo objetivo del estudio. Se descubrió que la empresa carecía de documentación sobre dirección estratégica, filosofía empresarial y control de datos financieros y contables. Además, se descubrieron errores en la presentación de los estados financieros, y la crisis sanitaria actual ha empeorado las cosas debido al cierre de empresas que tenían una cartera de clientes. El objetivo de este estudio es reorganizar, modificar y corregir la situación actual con el fin de obtener resultados positivos y mejorar la rentabilidad.

En cuanto a las políticas públicas, se destaca la gestión del empleo público, que busca brindar acceso a trabajos satisfactorios, valiosos y productivos. Dentro del marco de la economía social de mercado, se compromete a fomentar la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo de acuerdo con los planes de desarrollo a nivel nacional, regional y local. Además, se busca mejorar la calidad del trabajo con el fin de aumentar los ingresos y asegurar condiciones de vida dignas y protección social. Además, se fomenta el ahorro y la inversión responsable tanto a

nivel público como privado, especialmente en aquellos sectores que fomenten la creación de empleos sostenibles. Esta política busca una gestión laboral transparente y responsable, por lo que hace referencia a la gestión laboral pública. Todo esto está dentro del marco de la planificación estratégica.

Por otro lado (**Romero, 2017**), La investigación fue titulada "La planificación estratégica y su impacto en la calidad de la gestión educativa en la Universidad Tecnológica de Babahoyo". La investigación fue cuantitativa, descriptiva y multivariada en tipo y estructura, y se utilizó el cuestionario escala Likert como herramienta de recolección de datos. La población de la investigación consistió en 1.053 afiliados universitarios. El objetivo principal de mi investigación fue averiguar cómo la planificación estratégica afecta la calidad de la gestión de la Universidad Tecnológica de Babahoyo. Se encontró una correlación significativa con un valor de 0,763, lo que indica una correlación significativa. Además, se descubrió que el valor de p era igual a 0,000, lo que indica que la hipótesis nula se rechazó y la hipótesis alternativa 1 se aceptó. Además, se encontró un impacto significativo tanto en la tarea como en el propósito general. La calidad del liderazgo educativo en la Universidad Tecnológica de Babahoyo está estrechamente relacionada con esto. Es gratificante aprender más sobre cómo profundizar e implementar los procesos y etapas de la planificación estratégica en el ámbito educativo.

2.1.2. Nacional

En tanto, (**Gavancho Godbersen, 2023**), El estudio "Gestión administrativa y mejora en la municipalidad distrital de Lince Lima 2022" llegó a la conclusión de que el municipio tiene deficiencias administrativas que podrían mejorarse. Sin

embargo, el municipio sigue manteniendo el status quo al no proponer mejoras ni iniciar procesos para mejorar el servicio y la gestión. Jurisdiccionalmente se puede reconocer que la Municipalidad de Lince tiene deficiencias estructurales como la falta de trabajo en equipo, la falta de participación real de los servidores públicos que trabajan en dicha entidad, la delegación de la toma de decisiones, la falta de capacitación y la falta de capacitación. etc. Los gerentes carecen de reglas mínimas, y uno de sus hábitos de trabajo es preferir el poco contacto y apoyo para los trabajadores. Esto se puede observar en algunas causas a corregir en términos de procesos como columna vertebral en busca de la aplicación de la gestión administrativa y su mejora administrativa, que permitirá unos servicios municipales más eficientes a partir de los objetivos propuestos, como lo es el plantear la mejora de la gestión municipal.

Por su parte **(De la Cruz Martínez, 2022)**, El autor concluye en su investigación "Gestión del talento humano y calidad de servicio en una municipalidad distrital, Ica – 2022": "Mientras más se fortalezca el proceso de selección del personal, más beneficiado será el servicio que se brinda". Además, afirma que "mientras más se fortalezca la capacitación del personal, más beneficiado será el servicio que se brinda". Por último, pero no menos importante, la evaluación del personal mejora el servicio.

Asimismo, **(Chalco Escalante, 2017)**, La investigación se llevó a cabo de manera cuantitativa, con un nivel correlacional y un diseño no experimental, utilizando a los empleados de la Municipalidad Provincial de Espinar del Cusco como población. El problema general planteado fue: ¿Cuál es la relación entre el

perfil del empleado público y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar? y cuyo propósito general era determinar la relación existente entre el perfil del empleado público y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar; teniendo como hipótesis que existe una relación significativa entre el perfil del empleado público y la productividad orientado al ciudadano, a resultados, compromiso ético con el servicio público, iniciativa, adaptabilidad y flexibilidad. Se encontró que la relación entre el perfil del empleado público y la productividad es muy alta en la Municipalidad Provincial de Espinar, lo que indica que hay una alta correlación entre el perfil del empleado público y la productividad en el ámbito de estudio. Además, sugiere que se debe fomentar la capacitación, las reuniones sobre el clima organizacional y las evaluaciones de desempeño.

2.1.3. Local

En ese orden de ideas, **(Rengifo Ramos, 2023)**, La investigación, titulada "Gestión Municipal y Calidad del Servicio Público en la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2022", fue de tipo aplicado, no experimental y cuantitativo. La población de la investigación fueron los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Maynas. Se encontró que las variables de gestión municipal y calidad de servicio en los trabajadores de la municipalidad provincial de Maynas, 2022, tienen una correlación estadísticamente significativa y muy alta. Mientras más eficiente sea en las actividades y funciones de la gestión municipal, mejorará el servicio que reciben los ciudadanos en la institución.

Es así, **(Romero Guevara, 2022)**, Realizó una investigación de tipo descriptivo llamada "Eficiencia del desempeño del trabajador en una Municipalidad

Rural, Región Loreto, año 2022", con un enfoque cualitativo, un nivel descriptivo y un diseño no experimental. La población de la investigación fueron 130 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Indiana, en la provincia de Maynas, departamento de Loreto. En su estudio, se llegó a la conclusión de que, en cuanto a la habilidad de los empleados para desempeñarse en su trabajo, se puede decir que en un 80 % son puntuales, en un 50 % de asistencia y en un 80 % de permanencia laboral, lo que indica que es regular en cuanto a la habilidad de los empleados para con sus puestos de trabajo.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Idoneidad

¿Cómo se define la idoneidad? Cuando se habla de idoneidad, se entiende que una persona debe ostentar la calidad de idóneo, El ser adecuado se refiere a las habilidades, habilidades y habilidades necesarias para desempeñar un puesto o responsabilidad. Para ello, debe cumplir con ciertas condiciones y demostrar las habilidades requeridas para el puesto. Además, es un conjunto de circunstancias que a simple vista se muestran complejas, sin embargo, no solo se refiere a las características de la persona en sí, sino también a los requisitos establecidos por la Ley. Por lo tanto, cumplir con ambas condiciones indicará que la persona es adecuada para el puesto o cargo.

La capacidad o aptitud de una persona para cumplir con los requisitos y competencias necesarios para desempeñar de manera adecuada un puesto o función específica se conoce como idoneidad. Se refiere a la combinación de conocimientos, habilidades, experiencia y características personales que permiten a una persona desempeñarse de manera efectiva y exitosa en un rol específico. En 1998, Schmidt y Hunter.

El concepto de idoneidad está estrechamente relacionado con la gestión del talento en las organizaciones y la selección de personal. Es fundamental identificar y evaluar la idoneidad de los candidatos para asegurarse de que posean las habilidades necesarias para desempeñar de manera competente las responsabilidades y tareas del puesto.

La idoneidad se puede definir de varias maneras. Por ejemplo, la gestión del talento utiliza ampliamente la teoría de las competencias para determinar las habilidades y competencias esenciales necesarias para el éxito en una posición específica. (Spencer & Spencer, 1993). Además, se pueden utilizar pruebas y evaluaciones psicométricas para evaluar la idoneidad de los candidatos en términos de habilidades cognitivas, características de personalidad y habilidades específicas. (Schmidt & Hunter, 1998).

Las municipalidades locales, a través de su Sub Gerencia de Recursos Humanos o quien haga sus veces, demuestran la idoneidad de los funcionarios que contratan para ocupar puestos de confianza, verificando sus antecedentes penales o policiales, estableciendo las costumbres o moralidad de los funcionarios, Además, se esfuerzan por demostrar la idoneidad no solo a través de estos requisitos, sino también mediante el desarrollo de pruebas, que en la mayoría de los casos son exámenes o el más conocido concurso público que son manipulados a ciencia cierta. Además, es importante tener en cuenta que no hay requisitos necesarios para obtener un cargo tan importante como el de funcionario público, aunque generalmente se requiere una carrera profesional y experiencia, pero ninguno de estos requisitos es necesario para obtener el cargo de funcionario público.

A pesar de los exámenes y antecedentes policiales y judiciales, no son suficientes para determinar la idoneidad de una persona para desempeñar una función pública.

"El enfoque neoclásico solo es una redefinición de la teoría clásica debidamente actualizada y redimensionada para enfrentar los problemas

administrativos vigentes y al tamaño de las organizaciones de hoy", dijo Chiavenato en 2006. El enfoque neoclásico es más específico en cuanto a la función de los administradores que guían los pasos a seguir en la administración en general. En este contexto, dado que la administración no es nueva, sino de siglos atrás, un administrador podría tomarlo como instrumento de gestión en cualquier empresa.

2.2.2. Gestión administrativa

"Cuando la planeación, organización, dirección y control se consideran de forma aislada son funciones administrativas: cuando las funciones administrativas consideradas como un todo integrado conforman el proceso administrativo", afirmó Chiavenato. La gestión administrativa es fundamental desde el inicio de un proceso administrativo en una organización porque funciona de manera interrelacionada. Para realizar una actividad o proyecto, se deben tener en cuenta los cuatro elementos principales de la función administrativa (planeación, organización, dirección y control). En este contexto, la gerencia tomará las medidas adecuadas para lograr el éxito de la empresa.

2.2.3. Perfil de puesto

Los perfiles de puesto son descripciones detalladas de las características, tareas y responsabilidades de un puesto en la organización, así como las competencias y conocimientos que debe tener la persona que lo ocupe. El objetivo principal de los perfiles de puesto es brindar a cualquier persona, ya sea interna o externa, una comprensión general de la función del puesto dentro de la organización, así como las competencias y conocimientos necesarios para ocupar el puesto. Las organizaciones

pueden usar perfiles de puesto para organizar sus procesos de contratación, operación, capacitación y planificación.

En Perú, un puesto de trabajo se refiere a una posición específica dentro de una empresa o organización que tiene asignadas responsabilidades, tareas y requisitos específicos. Cada puesto de trabajo tiene un conjunto de funciones y competencias asociadas que se espera que el empleado cumpla para desempeñar eficientemente sus funciones.

Es crucial resaltar que, en Perú, la normativa laboral establece derechos y deberes tanto para los empleadores como para los empleados, y regula temas como la contratación, la remuneración, los beneficios sociales y la protección laboral. (Rodríguez dijo en 2017).

2.2.4. Municipalidad distrital de San Juan Bautista

La Municipalidad Distrital de San Juan Bautista se encuentra en Iquitos, en la región de Loreto, Perú. Su responsabilidad principal es administrar los asuntos locales del distrito de San Juan y brindar servicios públicos. La alcaldía de San Juan Bautista en 2019.

Ubicación y datos generales:

Situada en Iquitos, la capital de la región de Loreto, en el noreste de Perú, se encuentra la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista. El distrito de San Juan es una zona urbana y rural que tiene características geográficas y culturales distintivas.

Funciones y responsabilidades:

Es responsabilidad de la Municipalidad Distrital de San Juan administrar los asuntos locales y proporcionar servicios públicos a los residentes del distrito. La gestión del transporte, la planificación urbana, el mantenimiento de infraestructuras, la atención social y el desarrollo económico local son parte de sus funciones.

Autoridades y estructura organizativa:

El alcalde y el concejo municipal son elegidos por el pueblo para dirigir la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista. Además, la estructura organizativa incluye una variedad de áreas y departamentos que se ocupan de diversos aspectos de la gestión municipal.

Proyectos y programas:

La Municipalidad Distrital de San Juan Bautista implementa una variedad de proyectos y programas con el fin de mejorar la calidad de vida de los habitantes y fomentar el crecimiento sostenible del distrito. Estos pueden incluir proyectos de infraestructura, programas sociales, iniciativas para el desarrollo económico y esfuerzos para proteger el medio ambiente. La Municipalidad Distrital de San Juan Bautista en el año 2023.

Funcionarios públicos:

La Constitución Política no proporciona una definición precisa de lo que significa ser funcionario o servidor público. La ley ordinaria debía dar una definición precisa y clara del concepto, ya que el artículo 39 establece que todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación, mientras que el

artículo 40 establece que los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta no están comprendidos en la función pública.

En base a esta teoría, varias reglas en diferentes campos del derecho han establecido una definición del término mencionado, como:

- Según el Decreto Supremo N° 005-90-PCM (Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, Decreto Legislativo N° 276), el funcionario público es aquel que es elegido o designado por autoridad competente para desempeñar cargos de alto nivel en los poderes públicos y organismos con autonomía. Por otro lado, se establece que un ciudadano en ejercicio que presta servicios en entidades de la administración pública con nombramiento o contrato de autoridad competente, con las formalidades de ley, en jornada legal y sujeto a retribución remunerativa permanente en periodos regulares se considera servidor público.

-De acuerdo con la Ley Marco del Empleo Público (Ley N° 28175), existen tres niveles de empleados públicos: i) El funcionario público es aquel que desempeña funciones de preeminencia política reconocidas por normas específicas, donde representa al Estado o a un sector de la población, desarrolla políticas estatales y/o dirige organismos o entidades públicas, ii) Por otro lado, el empleado de confianza es aquel que desempeña un cargo de confianza técnica o política diferente al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de la persona que lo nombra o remueve; iii) Los servidores públicos son aquellos que desempeñan funciones administrativas, como dirigir un órgano programa o proyecto, supervisar a los empleados públicos, establecer políticas de actuación administrativa y colaborar en la formulación de políticas gubernamentales. El desempeño de funciones resolutorias,

la defensa pública, la asesoría legal preceptiva, la supervisión, la fiscalización, la auditoría y otras tareas que garantizan una actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente (ejecutivo); el que desempeña funciones administrativas (especialista) pero que también realiza funciones de ejecución de servicios públicos; y el que realiza funciones auxiliares de apoyo y/o complementario.

- La Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República (Ley No 27785) define a todo aquel que, independientemente de su régimen laboral, mantiene un vínculo laboral, contractual o relación de cualquier tipo con alguna de las entidades y que desempeña funciones en tales entidades como servidor o funcionario público.

- El artículo 2 de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción define al funcionario público en el ámbito internacional como: i) toda persona designada o electa para un cargo en el gobierno, el ejecutivo, el administrativo o el judicial de un Estado Parte, ya sea permanente o temporal, con salario o honorarios, independientemente de la antigüedad del cargo; ii) toda otra persona que desempeñe una función pública, incluso para un organismo público, una empresa pública o un servicio público, según se define en el Derecho interno del Estado Parte y se aplique en la esfera pertinente del ordenamiento jurídico de ese Estado Parte; iii) toda persona que se define en el derecho interno de un Estado Parte como "funcionario público".

Sin embargo, la Convención Interamericana contra la Corrupción define como funcionario o servidor público a: "cualquier funcionario o empleado del Estado o de sus entidades, incluidos aquellos que han sido seleccionados, designados o

electos para desempeñar actividades o funciones en nombre del Estado o al servicio del Estado, en todos sus niveles jerárquicos".

Los conceptos del derecho internacional y nacional muestran similitudes, ya que, según Edgardo Donna, se trata de la persona que: a) está adscrita al sector público; b) tiene una relación de profesionalidad porque ocupa un puesto dentro de la administración y no colabora desde fuera; c) tiene una remuneración por parte de la administración pública; y, d) tiene su propia legislación administrativa. Donna (2011).

El concepto de funcionario o servidor público en el Derecho Penal no siempre coincidirá con el del Derecho Administrativo, ya que en este último se define por su ingreso en un régimen de Derecho Público de manera permanente, voluntaria y profesional; En cambio, en el ámbito penal, la definición se basa en el hecho de que el sujeto participó activamente en las tareas públicas, sin que se requiera una afiliación permanente o profesional del sujeto a la organización administrativa. (León Vidal, Benavente Chorres, Valverde, & Leonardo., 2015, págs. 22-23)

Sánchez (2016), señaló que el organismo público es responsable de establecer concesiones estatales, dependiendo de la capacidad de la organización para desempeñarse como parte de la responsabilidad estatal. Resultando que el responsable de la administración obtiene la capacidad de capacitación. Drucker (2016), tuvo en cuenta la cantidad de espacio disponible para los usuarios a reintegrar en función de lo que se percibirá y su evaluación. El administrado de cada servicio en la sucursal estatal se determina en función de los acuerdos a los que está sometido en todos los procedimientos administrativos.

Para Guerrero (2000), La administradora general es responsable de llevar a cabo las defensas de rendimiento genérico que están establecidas bajo las dependencias necesarias del administrado con la asociación y de las asociaciones de forma individual. También se tienen en cuenta los habitantes, los ingresos y cualquier otra acción que sea importante para el ordenamiento estatal. Con base en la conspiración de encontrarse realizado en base a la referencia del administrado, se puede determinar quién administra el desempeño de la asociación.

Tenemos amistad, experiencia y competencia en las dimensiones de la administración estatal. En cuanto a la confianza, Martínez (2017) afirma que los empleados públicos naturales son conscientes de la función que desempeñan y requieren la seguridad de tal gravedad presentada por la autoridad jerárquica, es importante destacar los requisitos adecuados que sirvan como base para la selección o nombramiento de otros empleados en la institución gubernamental. Esto se debe a que cada empleado confiable no sigue las normas establecidas para ingresar a las tareas públicas.

Con sujeción a la eficiencia, se tiene a Encarnación (2018), la libre proclamación es el método por excepción que permita se cubra cada puesto con niveles relevante responsables; con la nominación admitiendo que las dependencia puedan concluir para los administrativos prestigiosos, por este razonamiento los administrativos de la tesorería del organismos estatal pueden tener participación para estos llamados; siendo necesario para tal efecto contar con la información conveniente de los departamentos adonde esté presentándose la labor.

2.3. Marco jurídico

Constitución Política del Perú

Norma fundamental y suprema de la república, redactada por el gobierno del ex presidente Alberto Fujimori por el Congreso constituyente luego de la disolución de las dos cámaras congresales y aprobada mediante referéndum de 1993, mediante la cual se norma las funciones, potestad y la estructura orgánica de las municipalidades en los artículos contenidos en el capítulo XIV de dicha carta magna

Ley N° 27972, Nueva Ley Orgánica de Municipalidades

Norma respecto a la creación, origen, naturaleza, autonomía, organización, finalidad, tipos, competencias, clasificación y régimen económico de las municipalidades; también sobre la relación entre ellas y con las demás organizaciones del Estado y las privadas, así como sobre los mecanismos de participación ciudadana y los regímenes especiales de las municipalidades.

2.3. Definición de Términos Básicos

Idoneidad:

“La idoneidad es un concepto relevante en el ámbito laboral y en los procesos de selección de personal, donde se busca evaluar si los candidatos poseen las capacidades y competencias necesarias para desempeñar un trabajo de manera eficiente y eficaz.” (McClelland, 2015)

Municipalidad:

“(…) son organismos estatales descentralizados que pertenecen a los gobiernos locales, tienen decisión propia recogida del mandato popular, además es una persona jurídica de derecho público e independencia política, administrativa y económica en temas que le corresponden.” (García Delgado, 2018)

Concejo Municipal:

“Es la unidad organizativa del municipio que tiene competencias normativas y fiscalización, compuesto por el alcalde y regidores.” (Soto Yévenes, 2019)

Administración Pública:

“Es un sistema de límites imprecisos que comprende el conjunto de comunicaciones con el gobierno público de la ciudad y busca las organizaciones públicas que realizan la función administrativa y de gestión del Estado y de otros entes públicos con personalidad jurídica, ya sean de ámbito regional o local.” (Laurence E, 2016)

Talento Humano:

“Se concibe como las aptitudes de una persona para comprender inteligentemente cómo resolver un cargo, poniendo en práctica sus aptitudes y experiencias personales, empero no se limita al compromiso de la actividad humana sino también competencias, experiencias, motivaciones, vocación, entre otros.” (Chiavenato López, 2019)

Clima Laboral:

“Es el contexto ambiental y la manera de percibirlo, no es un factor individual, más bien de la organización en conjunto, que refleja el enfoque socio cognitivo de los organismos”. (Arias Galicia, 2017).

Función Pública:

“Es la actividad permanente o temporal, retribuida o no, la que realizan los individuos brindando sus servicios personificando a organismos públicos, en los diferentes niveles jerárquicos.” (García Delgado, 2018)

Funcionario público:

“El concepto de funcionario público se refiere a una persona que ocupa un cargo o puesto en la administración pública y que ejerce funciones y responsabilidades en nombre del Estado. Los funcionarios públicos desempeñan diversas tareas, como la formulación de políticas, la implementación de programas, la gestión de recursos y la prestación de servicios a la comunidad.” (García Delgado, 2018).

3. Capítulo III. Planteamiento del Problema

3.1. Descripción del Problema

3.2. Formulación del Problema

El distrito de San Juan se encuentra localizada dentro de los once (11) distritos que integran la provincia de Maynas, ubicado en la Región Loreto. Dicho distrito fue creado por la Ley N° 27195 el 05 de noviembre del año 1999; durante el gobierno del expresidente Alberto Fujimori, con una población de 64,488 habitantes.

San Juan está considerada como un distrito pobre de la metrópoli de Iquitos, con varias familias viviendo en pobreza y extrema pobreza, con un gran porcentaje de ausentismo en infraestructuras adecuadas de saneamiento básico (conexión eléctrica, desagüe y agua potable) y otras obras civiles; su densidad poblacional le convierte en una zona superpoblada.

Tiene como límites, Por el Norte: Con el distrito de Punchana, Por el Sur: Con los distritos de Belén, Fernando Lores, por el Este: Con el distrito de Indiana, y por el Oeste: Con el distrito de Iquitos.

La Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, es el órgano de gobierno, promotor del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público, y tiene la capacidad para el cumplimiento de sus fines en función de su gestión. Sin embargo, no hay articulación entre las autoridades edilicias y los servidores públicos, que permitan contribuir a dicho fin debido que la mayoría de los servidores públicos no son idóneos para el cargo que ocupa.

No obstante, la Municipalidad Distrital de San Juan tiene autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia cuya finalidad es la prestación de servicios al público, el desarrollo integral y sostenible.

Los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San Juan no se identifican con la entidad mencionada generando insatisfacción en la población, por lo que no cumplen el horario de trabajo, carecen de capacidad de gestión y no realizan el trabajo en equipo, porque cada uno busca beneficios e intereses personales.

Los servidores públicos mayormente no conocen adecuadamente sus funciones orientadas a satisfacer las necesidades de la población según la normatividad vigente, debemos entender que en nuestros días se orientan a la corrupción, por lo tanto, el desempeño de sus labores no es productiva ni rentable para la población del Distrito de San Juan.

Se presentan con desconocimiento de las leyes y normas administrativas vigentes, sin estar preparados en conocimientos técnicos y administrativos.

La Municipalidad Distrital de San Juan cuenta con la mínima presencia de los técnicos, administrativos y profesionales quienes se dediquen a tiempo completo a cumplir funciones edilicias.

Los recursos destinados por el gobierno nacional (canon, sobre canon y foncomun) se considera que no son suficientes para el equipamiento de modernización y capacitación constante de los servidores públicos. La desmotivación que genera la no productividad en el desempeño laboral, no existe capacitación para autoridades ni

servidores públicos. El presupuesto destinado no es adecuado ni se cumple con el monto asignado a los proyectos de carácter sostenible.

La mayoría de las veces se rompe las relaciones humanas generando conflictos, afectando el clima laboral y social, aparentando el producto de esta inoperancia descuidan el cumplimiento de sus labores afectando otros factores que contribuyan al normal desarrollo de sus funciones la misma que conlleva a disminuir la calidad de vida de los pobladores del Distrito de San Juan.

3.2.1. Problema General

¿Cómo es la Idoneidad en los puestos de los funcionarios Públicos de la Municipalidad Distrital de San Juan, en el año 2023?

3.2.2. Problemas Específicos

Problema Especifico 1

¿De qué manera la designación de funcionarios de confianza se relaciona con la experiencia de la gestión en la administración de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, en el año 2023?

Problema Especifico 2

¿De qué manera la designación de funcionarios se relaciona con las Habilidades de la gestión en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, en el año 2023?

Problema Especifico 3

¿De qué manera la designación de funcionarios se relaciona con las Actitudes de la gestión en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, en el año 2023?

3.3. Objetivos

3.3.1. Objetivo General

Analizar la Idoneidad en los puestos de los funcionarios Públicos de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, en el año 2023.

3.3.2. Objetivos Específicos

Objetivo Especifico 1

Determinar si la designación de funcionarios de confianza se relaciona con la experiencia de la gestión en la administración de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, en el año 2023.

Objetivo Especifico 2

Determinar si la designación de funcionarios se relaciona con las Habilidades de la gestión en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, en el año 2023.

Objetivo Especifico 3

Determinar si la designación de funcionarios se relaciona con las Actitudes de la gestión en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, en el año 2023.

3.4. Justificación de la Investigación

Se pretende alcanzar una propuesta de solución a los problemas laborales y de gestión administrativa que existen en la municipalidad distrital de Belén, que favorecerá

al bienestar de los trabajadores, así como la atención a la comunidad. Por cuanto contribuirá al fortalecimiento de las organizaciones municipales con el apoyo del ejercicio de una acción directiva la cual permita mejorar el proceso administrativo de los colaboradores en beneficio de la población.

La presente investigación pretende reflejar la conceptualización de la importancia del rol de los colaboradores en la gestión administrativa de la Municipalidad en función a la idoneidad de los puestos de trabajo, ofreciendo información veraz que podrá ser considerada por quienes deseen ampliar sus conocimientos al respecto.

Presenta una justificación metodológica porque prevé el uso de una base de información mediante un instrumento de recolección de datos, el cual podrá aplicarse en diferentes entidades públicas con problemas similares a la investigación planteada. En ese sentido, los resultados servirán de guía utilizando diferentes enfoques sobre las diversas estrategias en relación con el tema tratado, en función de ello, ordenar un conjunto de documentos bibliográficos, sistematizado, actualizado, los cuales pueden servir de referencia para futuros estudios.

La justificación práctica permitirá a la entidad seleccionada usar las estrategias que ofrecen cambios en involucramiento de los colaboradores nombrados y contratados con el fin de propiciar un mejoramiento en el proceso administrativo, calidad en la prestación de los servicios públicos.

El resultado de la investigación podrá beneficiar a los estrategias de la elaboración de la Idoneidad en los puestos de los funcionarios Públicos de la Municipalidad Distrital de Belén, en el año 2022 para los cargos que se establezcan.

Asimismo, esta investigación será de beneficio para que otros investigadores, docentes, estudiantes y académicos de la carrera de Derecho con especialidad en Derecho Administrativo, a fin de que la usen como fuente de consulta, y así tener una mejor perspectiva respecto de la realidad estudiada.

3.5. Hipótesis

3.5.1. Hipótesis General

La idoneidad en los puestos de los funcionarios Públicos de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, es regular, en el año 2023.

3.5.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis Especifica 1

La designación de funcionarios de confianza si se relaciona con la experiencia de la gestión en la administración de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, en el año 2023.

Hipótesis Especifica 2

La designación de funcionarios si se relaciona con las Actitudes de la gestión en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, en el año 2023.

Hipótesis Especifica 3

La designación de funcionarios si se relaciona con las Actitudes de la gestión en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, en el año 2023.

3.6. Variables

3.6.1. Identificación de las Variables

Variable Independiente: Idoneidad en los puestos de trabajos

3.6.2. Definición Conceptual y Operacional de las Variables

Definición Conceptual de las Variables

Idoneidad en los puestos de trabajos: Se define a la variable “Idoneidad en los puestos de Trabajo” como una apreciación que permite identificar las aptitudes, cualidades y capacidades que, conforme a su descripción, son fundamentales para la ocupación y desempeño de este. (Castillo, 2010, p.11)

Definición Operacional de las Variables

Idoneidad en los puestos de trabajos: Se define operacionalmente con la apreciación a través de nuestros indicadores cuyas alternativas son Si o NO.

3.6.3. Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
Variable Independiente:	Se define a la variable “Idoneidad en los puestos de Trabajo” como una apreciación que permite identificar las aptitudes, cualidades y capacidades que, conforme a su descripción, son fundamentales para la ocupación y desempeño de este. (Castillo, 2010, p.11)	Idoneidad Experiencia Capacitación Normatividad	1, 2, 3 4,5,6, 7, 8, 9, 10, 11, 12

4. Capítulo IV. Metodología

4.1. Tipo y Diseño de la Investigación

4.1.1. Tipo de investigación:

El tipo de investigación será cuantitativo, ya que es aquella en la que los resultados producen análisis circunstanciales de los hechos dentro de un contexto citado, haciendo uso de técnicas de estadísticas para señalar las condiciones numéricas y vinculadas a la respuesta.

El nivel de investigación es descriptivo, ya que se avoca a describir características y estudia las variables para resolver la problemática planteada y generar una lógica fáctica.

4.1.2. Diseño de investigación:

El diseño de la investigación es no experimental, ya que implica la utilización de fenómenos ya existentes, buscando las causas que las original y dar posibles soluciones.

4.2. Población y Muestra

4.2.1. Población

Para el presente estudio, la población está conformada por los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista.

4.2.2. Muestra

Como muestra tendremos a un total de 30 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = probabilidad de fracaso

D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

4.3. Técnicas, Instrumentos y procedimientos de recolección de datos

4.3.1. Técnicas de Recolección de datos.

4.3.1.1. El cuestionario

Según Baena (2017), la persona interrogada lee y completa el cuestionario con frecuencia. Por lo tanto, es fundamental que las preguntas sean precisas y claras, es decir, que sean formuladas de tal manera que todos los sujetos interrogados las interpreten de manera uniforme. (página 79).

4.3.1.2. Acopio de información:

El acopio de información fue esencial para así poder recopilar datos sobre el tema que estamos investigando, ya que tenemos la legislación, la doctrina y los antecedentes, como trabajos o investigaciones que ya se han relacionado.

4.3.1.3. Entrevista:

Esta técnica de investigación nos permitió recolectar la opinión de profesionales especializados en el tema que viene a constituir objeto de estudio de la presente tesis.

4.3.2. Instrumentos de recolección de datos

Observación: Se observó la población y se prestaron atención a las acciones de la población y de los participantes; luego se tomaron apuntes y se analizaron.

Cuestionario: Permite la recopilación de datos numéricos sobre la población observada.

El instrumento: Para recopilar datos para la presente tesis, se utilizó una encuesta con el método de escala de Likert.

4.3.3. Procedimientos de recolección de datos

Se recolectarán los datos de acuerdo al procedimiento siguiente:

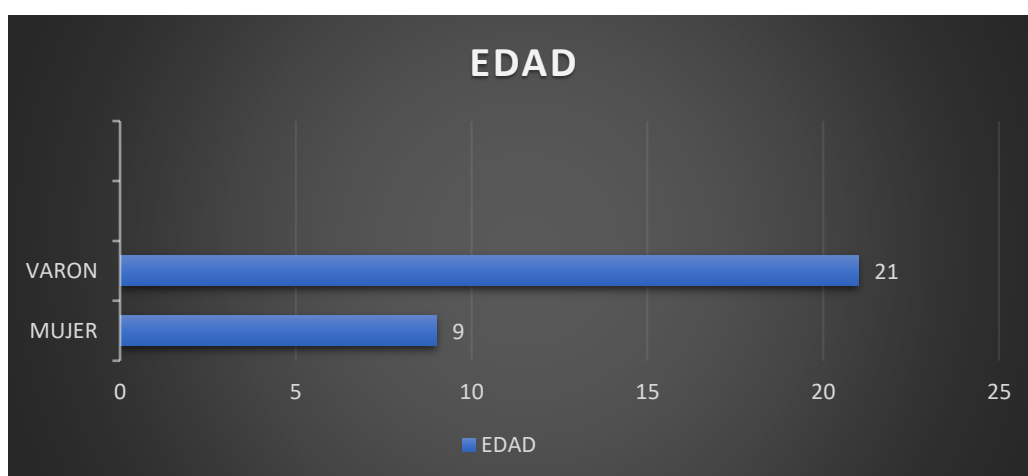
1. Crear una herramienta que permita la recopilación de datos.
2. Recepción y procesamiento de datos.
3. Representación de datos en tablas y representaciones gráficas.
4. Analizar e interpretar la información.
5. 5. Procesar y analizar la información

Se utilizarán la estadística descriptiva, la frecuencia, el modo y el porcentaje para analizar e interpretar los datos. Se utilizará el paquete estadístico de ciencias sociales SPSS Versión 24 para analizar e interpretar la información recopilada. ¡Analizar e interpretar los datos! Chip cuadrado.

5. Capítulo V. Resultados

5.1. En este apartado, analizaremos de manera descriptiva los resultados numéricos de una encuesta realizada a 30 funcionarios de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, seleccionados por conveniencia del investigador. De los encuestados 21 son varones y 09 son mujeres, como se muestra en el gráfico siguiente:

Ilustración N° 01



Es vital considerar, que los encuestados, varones y mujeres se encuentran actualmente laborando en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista al momento de la realización del presente trabajo de investigación.

5.1. DIMENSION: IDONIEDAD

Los resultados de las preguntas de nuestra encuesta se presentarán en forma tabular y gráfica en torno a la dimensión " IDONIEDAD", con una breve explicación en cada caso.

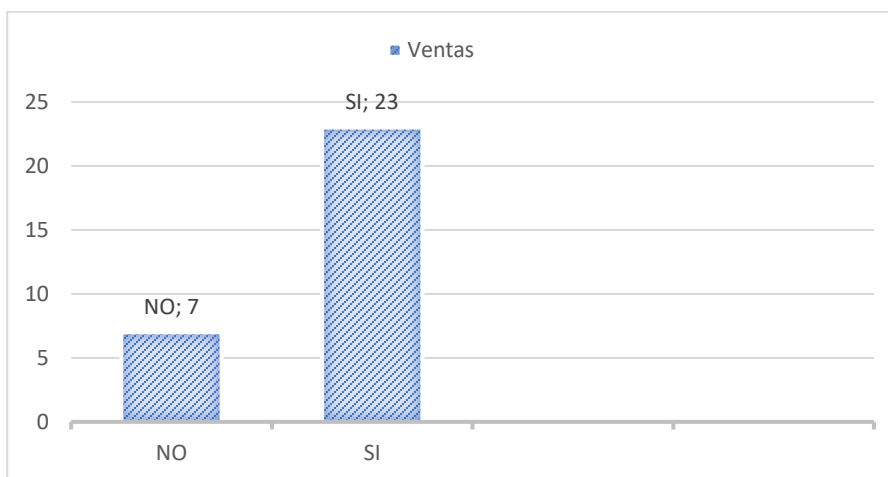
Tabla N° 2

¿Considera usted que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista son idóneos en sus cargos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	7	23.3	23.3	23.3
SI	23	76.7	76.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Ilustración Nª 2

¿Considera usted que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista son idóneos en sus cargos?



En la Tabla e Ilustración N° 2, se tiene una clara posición respecto a la pregunta realizada a los encuestados, es decir de un total de 23 (76.7%) encuestados, manifiestan que, SI son idóneos, mientras que 7 (23.3 %) encuestados manifiestan que NO son idóneos.

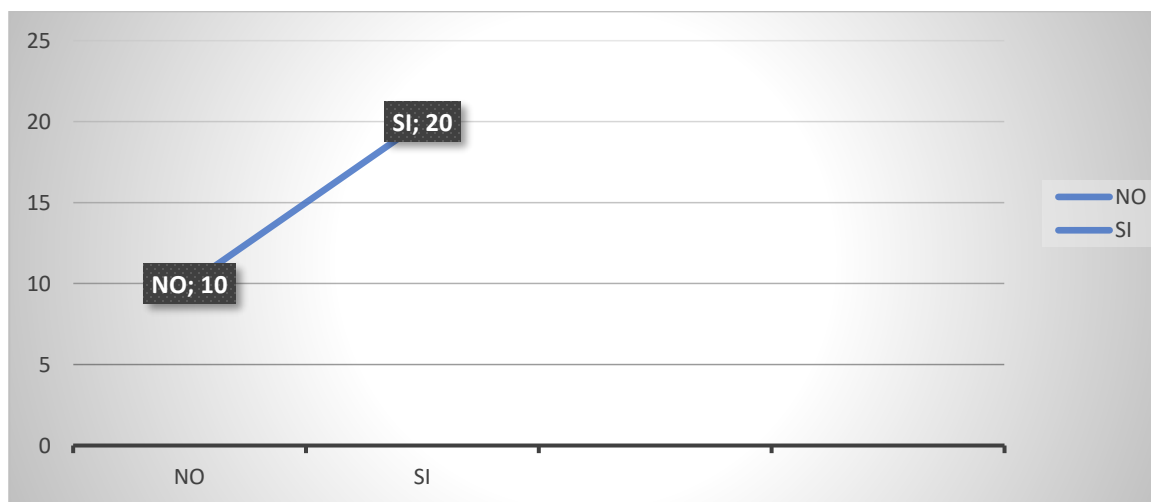
Tabla N° 3

¿Cree que los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista actúan de manera adecuada y transparente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	10	33.3	33.3	33.3
SI	20	66.7	66.7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Ilustración N° 3

¿Cree que los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista actúan de manera adecuada y transparente?



En la tabla e ilustración N° 3, se observa que un 20 (66.7%) de encuestados, dicen que SI, mientras que el 10 (33.3%), manifiestan que NO.

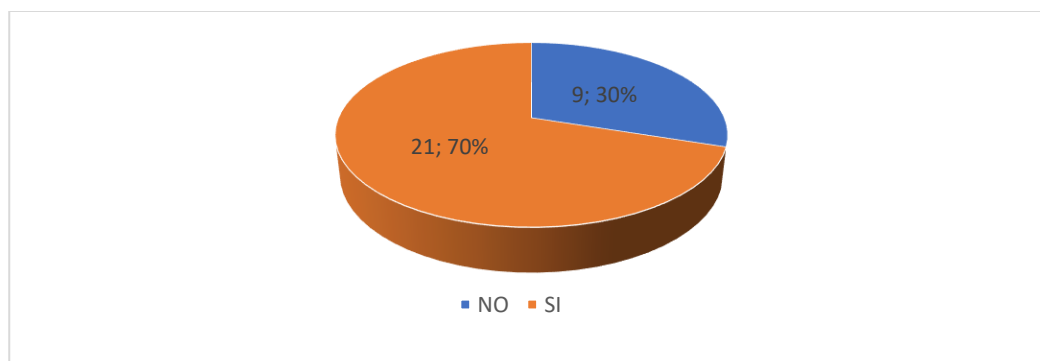
Tabla N° 04

¿Cree que los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista están constantemente buscando soluciones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	9	30	30	30
SI	21	70	70	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Ilustración N° 04

¿Cree que los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista están constantemente buscando soluciones?



En la tabla e ilustración N° 4, se observa que un 21 (70%) de encuestados dicen que, SI buscan soluciones, mientras que 9 (30%), manifiestan que NO.

5.2. DIMENSION: EXPERIENCIA

Los resultados de las tres preguntas de nuestra encuesta, centradas en la dimensión "EXPERIENCIA", se presentarán en forma tabular y gráfica, con una breve explicación para cada caso.

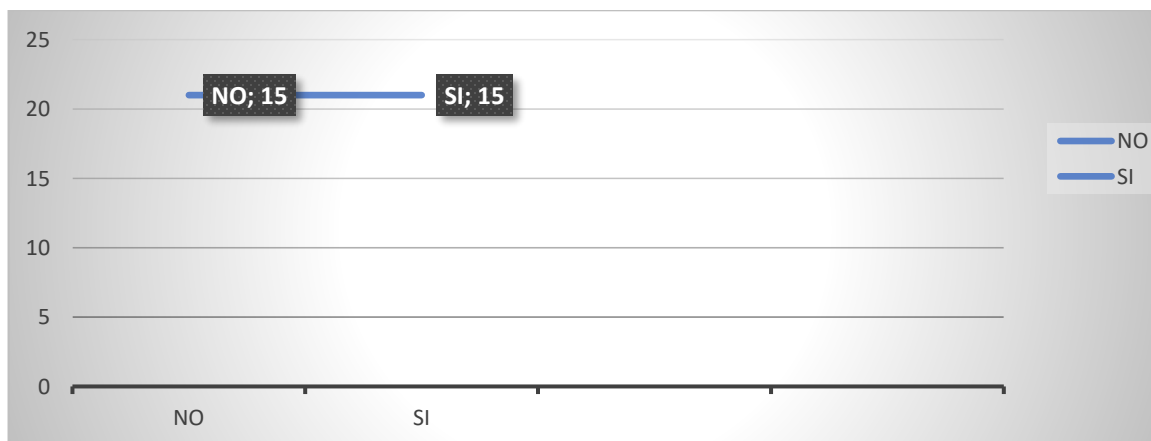
Tabla N° 05

¿Cree que es necesario nombrar funcionarios con muchos años de experiencia para puestos de confianza?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	15	50	50	50
SI	15	50	50	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Ilustración N° 05

¿Cree que es necesario nombrar funcionarios con muchos años de experiencia para puestos de confianza?



En la tabla e ilustración N° 5, se observa que 50 (50%) de encuestados, manifiesta que, SI se debe nombrar funcionarios con años de experiencia, mientras que 50 (50%), manifiestan que NO.

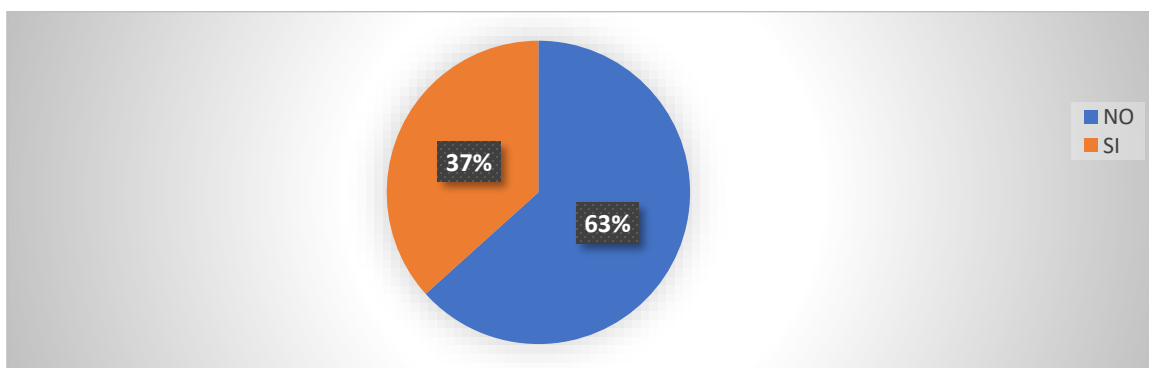
Tabla N° 06

¿Cree que la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista tiene funcionarios con muchos años de experiencia en la actualidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	19	63.3	63.3	36.7
SI	11	36.7	36.7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Ilustración N° 06

¿Cree que la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista tiene funcionarios con muchos años de experiencia en la actualidad?



En la tabla e ilustración N° 6, se observa que 11 (36.7%) de encuestados, manifiestan que SI, mientras que 19 (63.3%), manifiestan que NO tienen funcionarios con años experiencia.

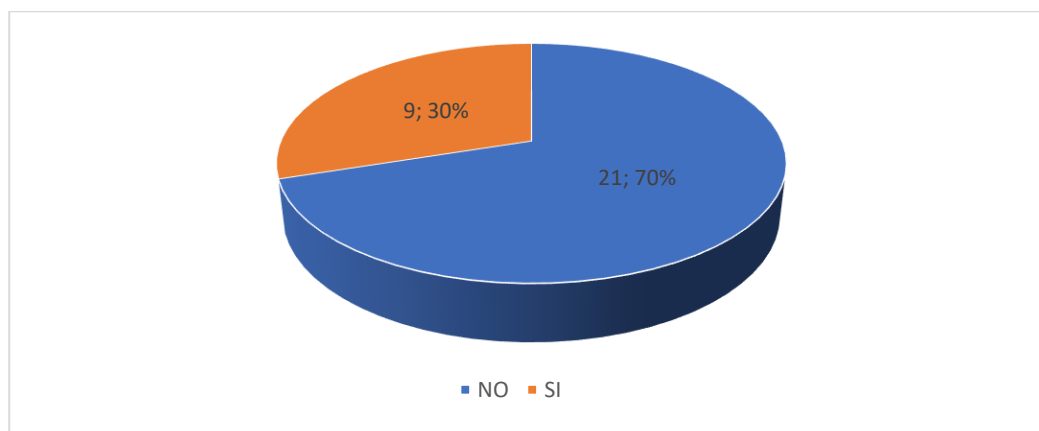
Tabla N^a 07

¿Cree que la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista tiene funcionarios intachables en la actualidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	21	70	70	30
SI	9	30	30	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Ilustración N^a 07

¿Cree que la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista tiene funcionarios intachables en la actualidad?



En la tabla e ilustración N^o 7, se observa que 9 (30%) de encuestados, dicen que SI, en tanto un 21 (70%), manifiestan que NO tienen funcionarios intachables.

5.3. DIMENSION: CAPACITACION

Los resultados de las tres preguntas de nuestra encuesta, centradas en la dimensión "CAPACITACION", se presentarán en forma tabular y gráfica, con una breve explicación para cada caso.

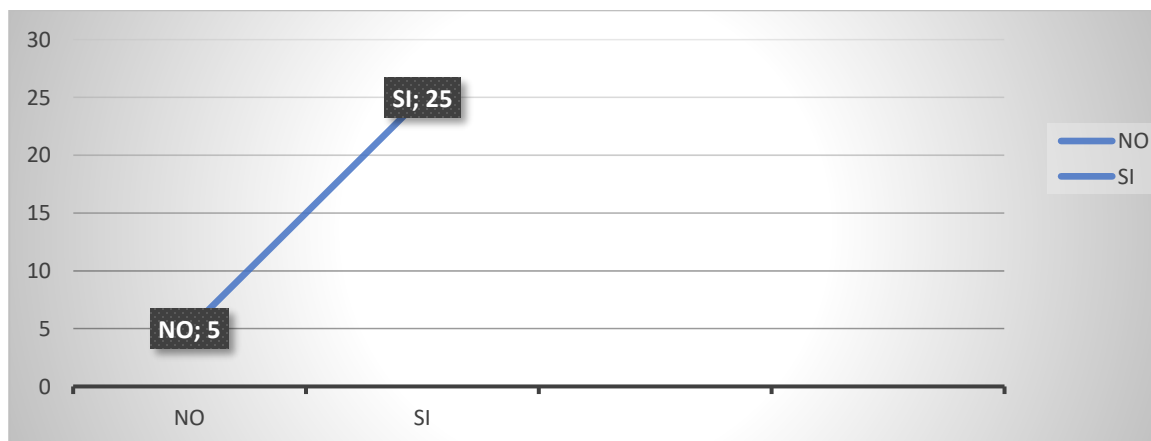
Tabla N° 08

¿Cree que es importante tener en cuenta las competencias y capacidades personales al seleccionar funcionarios para puestos de confianza?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	5	16.7	16.7	16.7
SI	25	83.3	83.3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Ilustración N° 08

¿Cree que es importante tener en cuenta las competencias y capacidades personales al seleccionar funcionarios para puestos de confianza?



En la tabla e ilustración N° 8, se observa que 25 (83.3%) de encuestados, dicen que SI, mientras que un 5 (16.7%), manifiestan que NO.

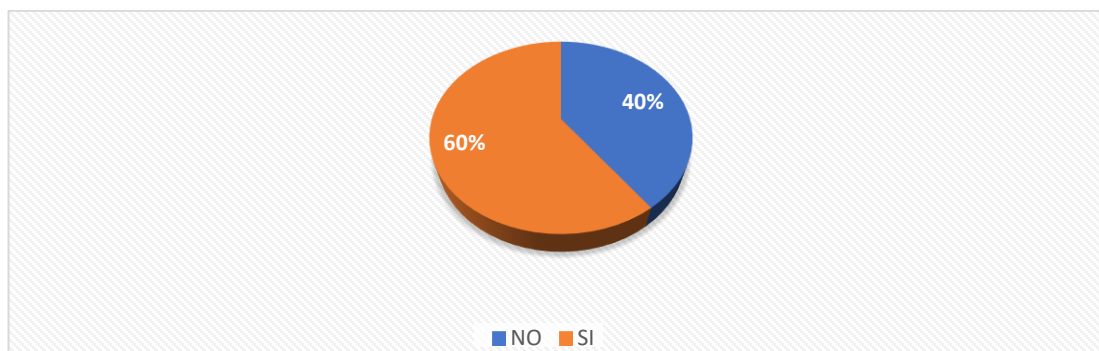
Tabla N° 09

¿Cree que se debe realizar una evaluación de la necesidad de servicio para los diversos cargos de confianza?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	12	40	40	40
SI	18	60	60	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Ilustración N° 09

¿Cree que se debe realizar una evaluación de la necesidad de servicio para los diversos cargos de confianza?



En la tabla e ilustración N° 9, se observa que 18 (60%) de encuestados manifiestan que, SI, mientras que 12 (40%) manifiestan que NO.

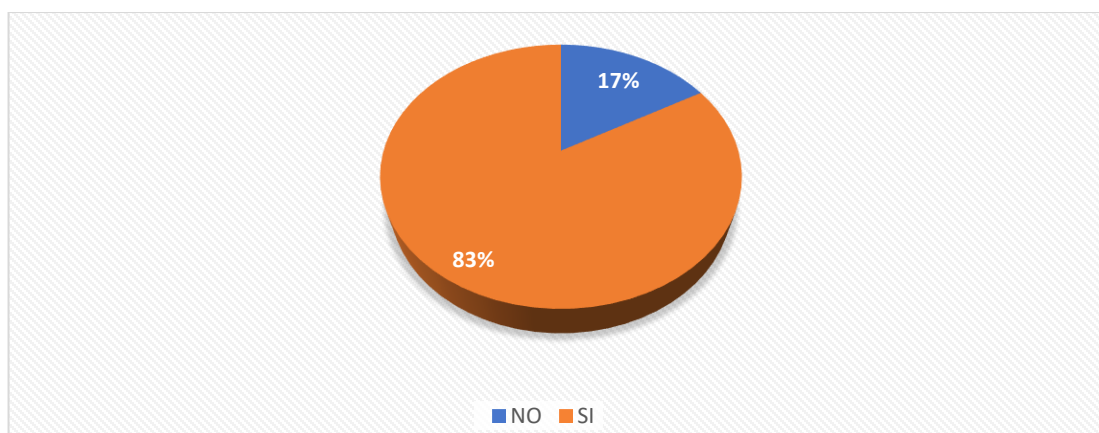
Tabla N^a 10

¿Cree que los empleados públicos deben recibir capacitación continua?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	5	16.7	16.7	16.7
SI	25	83.3	83.3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Ilustración N^a 10

¿Cree que los empleados públicos deben recibir capacitación continua?



En la tabla e ilustración N^o 10, se observa que 25 (83.3%) de encuestados manifiestan que, SI, mientras que el 5 (16.7%), manifiestan que NO.

5.4. DIMENSION: NORMATIVIDAD

Los resultados de las tres preguntas de nuestra encuesta, centradas en la dimensión "NORMATIVIDAD", se presentarán en forma tabular y gráfica, con una breve explicación para cada caso.

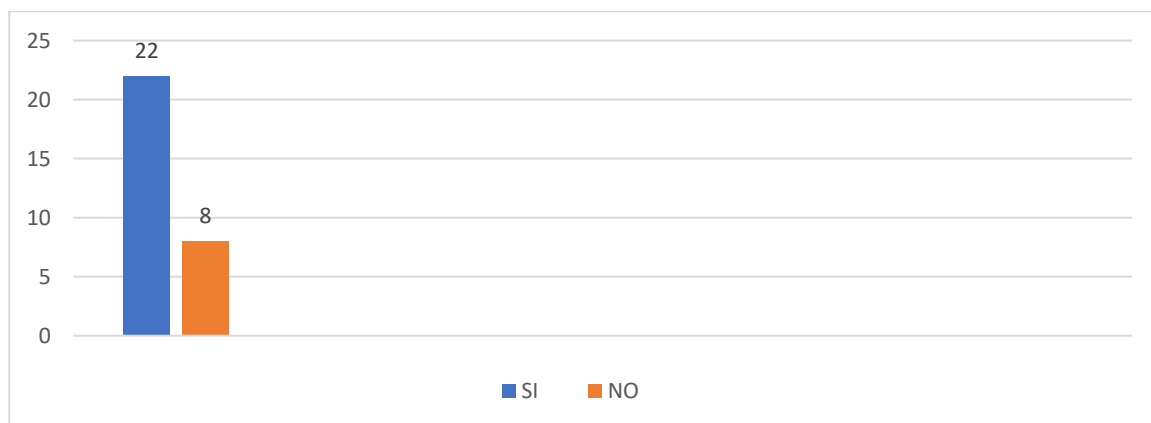
Tabla N^a 11

¿Cree que las regulaciones legales permiten la elección adecuada de funcionarios públicos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	8	26.7	26.7	26.7
SI	22	73.3	73.3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Ilustración N^a 11

¿Cree que las regulaciones legales permiten la elección adecuada de funcionarios públicos?



En la tabla e ilustración N^o 11, podemos identificar que 22 (73.3%) de encuestados, dicen que SI, mientras que el otro 8 (26.7%), considera que NO.

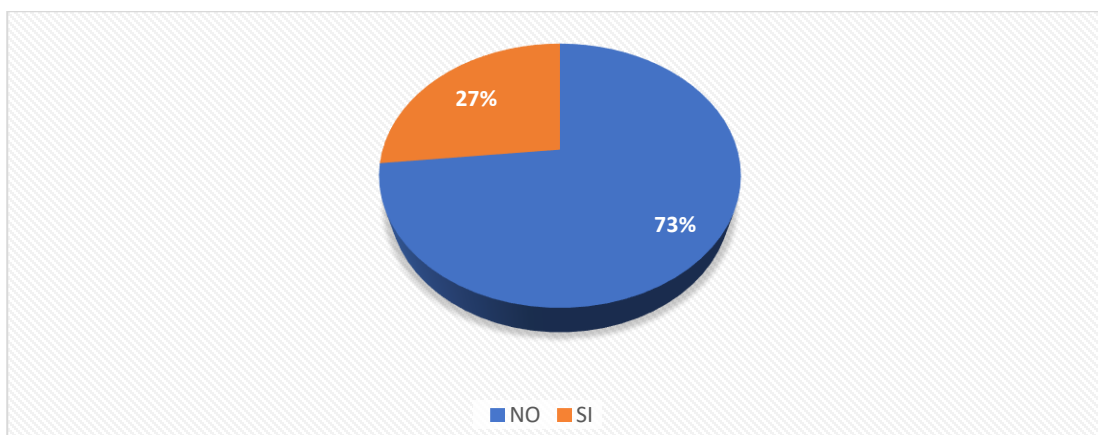
Tabla N° 12

¿Cree que las regulaciones actuales facilitan la transparencia en la contratación de empleados públicos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	22	73.3	73.3	26.7
SI	8	26.7	26.7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Ilustración N° 12

¿Cree que las regulaciones actuales facilitan la transparencia en la contratación de empleados públicos?



En la tabla e ilustración N° 12, podemos identificar que 8 (26.7%) de encuestados, dicen que SI, mientras que 22 (73.3%), manifiesta que NO.

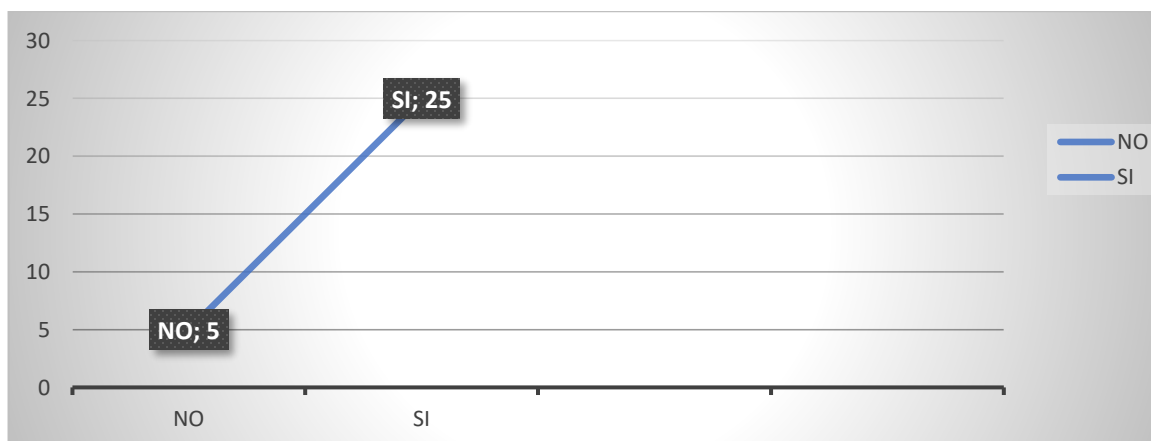
Tabla N° 13

¿Cree que es crucial establecer estándares legales para el nombramiento de funcionarios públicos en puestos de confianza?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	5	16.7	16.7	16.7
SI	25	83.3	83.3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Ilustración N° 13

¿Cree que es crucial establecer estándares legales para el nombramiento de funcionarios públicos en puestos de confianza?



En la tabla e ilustración N° 13, podemos observar que 25 (83.3%) de encuestados, dicen que SI, mientras que 5 (16.7%), manifiesta que NO.

6. Capítulo VI. Discusión

En este capítulo, examinamos y presentamos la discusión a la que llegamos, tomando en cuenta nuestra población y presentando pruebas para determinar la idoneidad para los puestos de trabajo de los funcionarios de la Municipalidad del Distrito de San Juan Bautista en el año 2023.

De acuerdo con la información proporcionada por nuestros encuestados, quienes son funcionarios públicos y han respondido de manera anónima a nuestra encuesta, la encuesta se llevó a cabo con el fin de determinar factores como idoneidad, experiencia, capacitación, experiencia y las normas pertinentes para nombrar o designar funcionarios.

Nuestro estudio de tipo no experimental busca principalmente determinar si los funcionarios designados por la Municipalidad de San Juan son adecuados para el cargo y cumplen con los requisitos establecidos en la norma; nuestra discusión está relacionada con nuestros objetivos, tanto generales como específicos, buscando relacionarlos con nuestros indicadores que van a dar validez y consistencia a nuestras variables.

Como se indicó anteriormente, tenemos una población y muestra de 30 funcionarios públicos. En la Tabla e Ilustración N° 01, podemos ver que nuestra población es diversa en género, con 9 mujeres y 21 varones, en la tabla e ilustración N° 02, se tiene una clara posición respecto a la pregunta realizada a los encuestados, es decir de un total de 23 (76.7%) encuestados, manifiestan que, SI son idóneos, mientras que 7 (23.3%) encuestados manifiestan que NO son idóneos los funcionarios que laboran en dicha institución.

Según la Tabla e Ilustración 03, el 20 (66.7%) de los encuestados dicen que SI, mientras que el 10 (33.3%) dicen que NO actúan de manera adecuada y transparente. Esto

demuestra que los funcionarios tienen cierta credibilidad en sus trabajos, Consideramos que hay un porcentaje alto de funcionarios que buscan soluciones para el bien de la comuna y la población, ya que 21 (70%) de los encuestados dicen que, SI buscan soluciones, mientras que 9 (30%) dicen que NO.

La tabla e ilustración N° 05 muestra que 50 (50%) de los encuestados están de acuerdo en que los funcionarios con años de experiencia deberían ser nombrados, mientras que 50 (50%) están de acuerdo en que no. En este momento, existen opiniones polarizadas sobre si los funcionarios tienen o no experiencia. Además, según la Tabla e Ilustración 06, 11 (36.7%) de los encuestados dijeron que SI, mientras que 19 (63.3%) dijeron que NO tenían funcionarios con años de experiencia. Observamos que los encuestados indican que no hay muchos funcionarios con experiencia en el puesto.

Según la Tabla e Ilustración 07, 9 (30%) de los encuestados afirman que sí, mientras que 21 (70%) afirman que no hay funcionarios intachables. Como se puede ver en esta tabla e ilustración, los encuestados sugieren que existe un alto porcentaje de funcionarios que no son intachables, presumiendo que deben seguir algún tipo de procedimiento administrativo o algo similar. Según la Tabla e Ilustración 08, 25 (83.3%) de los encuestados dijeron SI, mientras que 5 (16.7%) dijeron NO. Esto demuestra que es importante considerar las competencias y capacidades personales al seleccionar funcionarios para puestos de confianza.

Según la Tabla e Ilustración 09, 18 (60% de los encuestados) dijeron que SI, mientras que 12 (40% de los encuestados) dijeron que NO. Esto se refiere a la necesidad de evaluar a los empleados que se contratan.

Según la Tabla e Ilustración N° 10, 25 (83.3%) de los encuestados dijeron SI, mientras que 5 (16.7%) dijeron NO. Esto se relaciona con el hecho de que los funcionarios deben recibir capacitación continua, como se muestra en la tabla e ilustración anterior, en la que casi la mitad de los encuestados quieren ser evaluados y también desean recibir capacitación. La tabla e ilustración 11 muestra que 22 (73.3%) de los encuestados dijeron SI, mientras que 8 (26.7%) dijeron NO. Esto se relaciona con las normas legales que garantizan la selección adecuada de funcionarios públicos.

En la Tabla e Ilustración 12 se muestra que 8 (26.7%) de los encuestados dijeron SI, mientras que 22 (73.3%) dijeron NO. Esto sobre las regulaciones actuales hace que la contratación de empleados públicos sea más transparente, pero observamos que las reglas para la contratación de empleados confiables son insuficientes. Por último, en la tabla e ilustración N° 13, podemos observar que 25 (83.3%) de encuestados, dicen que SI, mientras que 5 (16.7%), manifiesta que NO. Respecto a que si es crucial establecer estándares legales para el nombramiento de funcionarios públicos en puestos de confianza, considera importante estandarizar el aspecto legal sobre la contratación de funcionarios y no sea entendido como favorecimiento de otra índole.

CONCLUSIONES

A). CONCLUSIONES PARCIALES

PRIMERA:

En relación con el Objetivo específico 1, Determinar si la designación de funcionarios de confianza se relaciona con la experiencia de la gestión en la administración de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, en el año 2023. Al respecto, concluimos, que en las tablas e ilustraciones 05, 06 y 07, según los datos recabados, podemos determinar que la designación de funcionarios de confianza si se relación con la experiencia de la gestión en la administración de la Municipalidad.

SEGUNDA:

Con referencia al Objetivo específico 2, Determinar si la designación de funcionarios se relaciona con las Habilidades de la gestión en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, en el año 2023. Al respecto podemos concluir, que de acuerdo a las tablas e ilustraciones 08, 09 y 10, si relaciona, ya que hay un alto grado de requerimiento de capacitación para mostrar y aumentar las habilidades que tienen los funcionarios.

B). CONCLUSION GENERAL

En tanto, con relación al Objetivo General; Analizar la Idoneidad en los puestos de los funcionarios Públicos de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, en el año 2023. Al respecto concluimos de manera general, que, si existe Idoneidad en los puestos de trabajo de los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2023, de

acuerdo a los datos obtenidos en nuestras encuestas, los mismos que nos demuestran que los funcionarios si cumplen con ciertos estándares que la norma lo requiere.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que las autoridades de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista sigan cumpliendo con los lineamientos institucionales en los perfiles de funcionarios de confianza para fortalecer la administración pública de la institución.
- Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista que los niveles de confianza o acercamiento en los criterios para la designación de funcionarios de confianza sigan complementándose con el respaldo académico.
- Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista considerar en sus lineamientos de contratación o designación de funcionarios de confianza a la experiencia como un factor importante para los cargos respectivos.
- Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, seguir capacitando a sus funcionarios de carrera como a los de confianza para un mejor desempeño de habilidades cognitivas para un mejor performance en su actividad diaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Andrada, G. (2020). La política y la informalidad en la gestión del empleo. Caso tesorería general de la provincia de buenos aires, diciembre de 2018. Buenos Aires: Universidad Nacional de la Plata.

Arias Galicia, F. (2017). Clima laboral: Un enfoque integral.

Challco Escalante, M. (2017). Perfil del empleado público y productividad en la Municipalidad de Espinar. Lima: Universidad César Vallejo.

Chiavenato López, I. (2019). Gestión del talento humano.

De la Cruz Martínez, J. A. (2022). Gestión del talento humano y calidad de servicio en una municipalidad distrital, Ica - 2022. Lima: Universidad César Vallejo.

Donna, E. A. (2011). El concepto dogmático de funcionario público en el Código Penal. En: Revista Jurídica de Castilla y León.

García Delgado, J. C. (2018). Manual de Derecho Municipal. Lima: Grijley.

Gavancho Godbersen, L. I. (2023). Gestión Administrativa y mejora en la Municipalidad distrital de Lince Lima 2022. Lima: Universidad Privada San Juan Bautista.

Herrera Ruíz, C. L. (2023). Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, 2022. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes.

Laurence E, L. J. (2016). Public Administration: Traditions of Inquiry and Philosophies of Knowledge.

León Vidal, V., Benavente Chorres, H., Valverde, C., & Leonardo. (2015). El funcionario público. Las sanciones penales en los delitos de corrupción. Lima: Gaceta Jurídica.

Municipalidad Distrital de Belén. (2023). Plan de Desarrollo Concertado del Distrito de Belén. Recuperado el 10 de noviembre de 2023, de: <http://www.munibelen.gob.pe/>.

Municipalidad Distrital de San Juan. (2023). Sitio web oficial. Recuperado el 10 de noviembre de 2023. Disponible en: <http://www.munibelen.gob.pe/>.

Núñez, E., & Velásquez, M. (2020). La planificación estratégica para Gestión Empresarial, Quito 2020. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador.

Rengifo Ramos, C. R. (2023). Gestión Municipal y Calidad del Servicio Público en la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2022. Lima: Universidad César Vallejo.

Rodríguez, C. (2017). Manuel de derecho laboral peruano. Lima: Palestra Editores.

Romero Guevara, M. L. (2022). Eficiencia del desempeño del trabajador en una municipalidad rural, región Loreto, año 2022. Iquitos: Universidad Científica del Perú.

Romero, P. (2017). La planificación estratégica y su influencia en la calidad de gestión educativa de la Universidad Técnica de Babahoyo. Tesis doctoral. Ecuador: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6533/Romero>.

Soto Yévenes, F. (2019). Derecho Municipal: Manual para Concejos Municipales. Editorial Grijley.

Anexos

Instrumento de Recolección de Datos

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: “IDONEIDAD EN LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA, 2023”

Marcar con una equis (x) la alternativa que usted crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. SI (X), NO (X)

LA PRESENTE ENCUESTA ES TOTALMENTE ANÓNIMA, SÓLO SE SOLICITAN LOS DATOS SIGUIENTES PARA FINES ACADEMICOS.

PREGUNTAS:

IDONEIDAD

N °	Itens	SI	NO
1	¿Considera usted que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista son idóneos en sus cargos?		
2	¿Cree que los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista actúan de manera adecuada y transparente?		
3	¿Cree que los empleados de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista están constantemente buscando soluciones?		

EXPERIENCIA

N °	Itens	SI	NO
4	¿Cree que es necesario nombrar funcionarios con muchos años de experiencia para puestos de confianza?		
5	¿Cree que la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista tiene funcionarios con muchos años de experiencia en la actualidad?		
6	¿Cree que la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista tiene funcionarios intachables en la actualidad?		

CAPACITACION

N °	Itens	SI	NO
7	¿Cree que es importante tener en cuenta las competencias y capacidades personales al seleccionar funcionarios para puestos de confianza?		
8	¿Cree que se debe realizar una evaluación de la necesidad de servicio para los diversos cargos de confianza?		
9	¿Cree que los empleados públicos deben recibir capacitación continua?		

NORMATIVIDAD

N °	Itens	SI	NO
10	¿Cree que las regulaciones legales permiten la elección adecuada de funcionarios públicos?		
11	¿Cree que las regulaciones actuales facilitan la transparencia en la contratación de empleados públicos?		
12	¿Cree que es crucial establecer estándares legales para el nombramiento de funcionarios públicos en puestos de confianza?		

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“IDONEIDAD EN LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA, 2023”

RESPONSABLES:

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<u>Problema General</u>	<u>Objetivo General</u>	<u>Hipótesis General</u>		
¿Cómo es la Idoneidad en los puestos de los funcionarios Públicos de la Municipalidad Distrital de San Juan, en el año 2023?	Analizar la Idoneidad en los puestos de los funcionarios Públicos de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, en el año 2023.	La idoneidad en los puestos de los funcionarios Públicos de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, es regular, en el año 2023.	IDONEIDAD	Tipo de investigación: Cuantitativa
<u>Problemas Específicos</u>	<u>Objetivos Específicos</u>	<u>Hipótesis Especifica 1</u>		
Problema Especifico 1	Objetivo Especifico 1	La designación de	EXPERIENCIA	Nivel de investigación: Descriptivo
¿De qué manera la designación de funcionarios de confianza se relaciona con la experiencia de la gestión en la administración de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, en el año 2023?	Determinar si la designación de funcionarios de confianza se relaciona con la experiencia de la gestión en la administración de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, en el año 2023.	funcionarios de confianza si se relaciona con la experiencia de la gestión en la administración de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, en el año 2023.	CAPACITACION	Diseño de investigación: No experimental
Problema Especifico 2		<u>Hipótesis Especifica 2</u>		Población: Funcionarios Públicos de la MDSJB
¿De qué manera la designación de funcionarios se relaciona con las		La designación de	NORMATIVIDAD	Muestra: 30 funcionarios Públicos de la MDSJB
		funcionarios si se relaciona con las Actitudes de la gestión en la		Técnica de recolección de datos: Encuesta

<p>Habilidades de la gestión en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, en el año 2023?</p> <p>Problema Especifico 3</p> <p>¿De qué manera la designación de funcionarios se relaciona con las Actitudes de la gestión en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, en el año 2023?</p>	<p>Objetivo Especifico 2</p> <p>Determinar si la designación de funcionarios se relaciona con las Habilidades de la gestión en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, en el año 2023.</p> <p>Objetivo Especifico 3</p> <p>Determinar si la designación de funcionarios se relaciona con las Actitudes de la gestión en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, en el año 2023.</p>	<p>Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, en el año 2023.</p> <p>Hipótesis Especifica 3</p> <p>La designación de funcionarios si se relaciona con las Actitudes de la gestión en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, en el año 2023.</p>		<p>Instrumento de recolección de datos:</p> <p>Cuestionario</p>
---	---	--	--	---