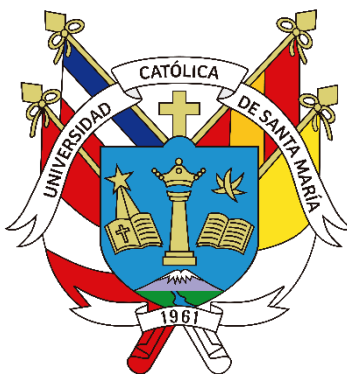


Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias Económico Administrativas
Escuela Profesional de Administración de Empresas



**Gestión administrativa y capacidad de innovación en los trabajadores de
una municipalidad de Arequipa, 2025**

Tesis presentada por el Bachiller:

Cruz Ramos, Branko Vladimir

ORCID: 0009-0001-3788-4132

para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Asesor:

Dr. Espinoza Riega, Jorge David

ORCID: 0000-0001-6551-9100

Arequipa - Perú

2026

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 26 de Noviembre del 2025

Dictamen: 015539-C-EPAE-2025

Visto el borrador del expediente 015539, presentado por:

2005240601 - CRUZ RAMOS BRANKO VLADIMIR

Titulado:

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CAPACIDAD DE INNOVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE UNA
MUNICIPALIDAD DE AREQUIPA, 2025**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**29272817 - VARGAS ESPINOZA LUIS
DICTAMINADOR**



**29658506 - UGARTE CONCHA ANGEL ROLAND
DICTAMINADOR**



**29645810 - MIDOLO RAMOS WILFREDO ROMAN
DICTAMINADOR**



Gestión administrativa y capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

6%

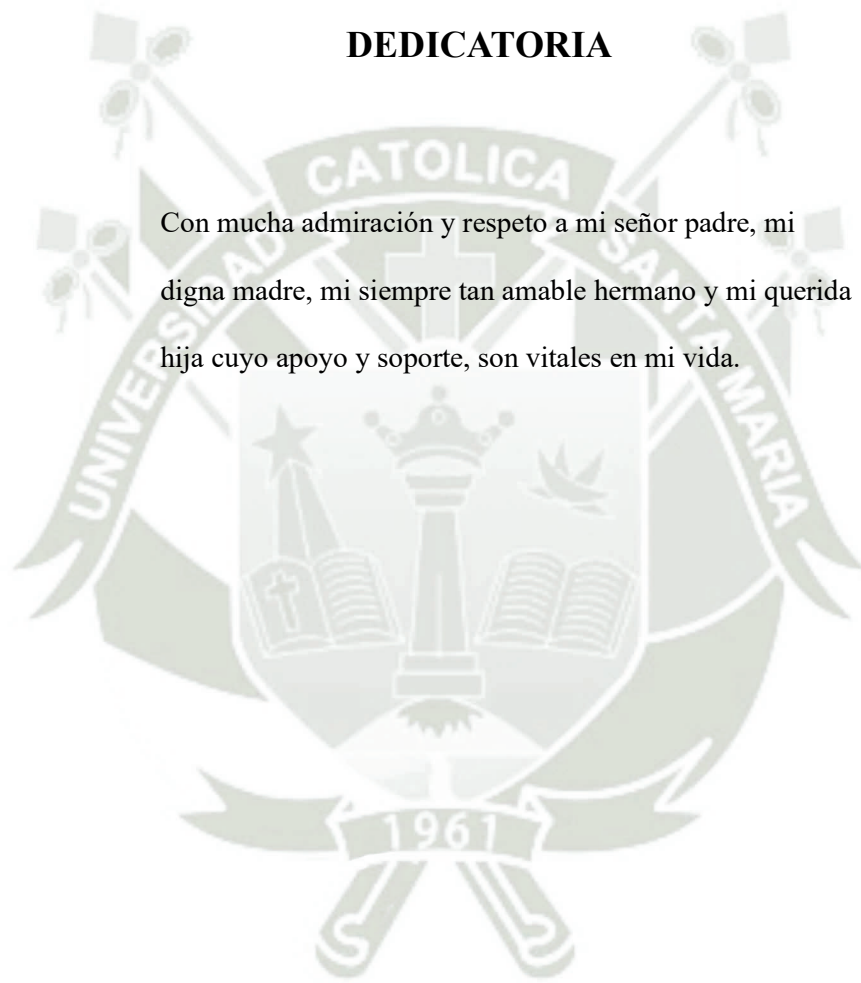
TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unapiquitos.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
2	revistagestionar.com	2%
	Fuente de Internet	
3	Submitted to Universidad Católica de Santa María	2%
	Trabajo del estudiante	
4	latam.redilat.org	1%
	Fuente de Internet	
5	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
6	conferencias.saludcyt.ar	1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.upse.edu.ec	1%
	Fuente de Internet	
8	dspace.unach.edu.ec	1%
	Fuente de Internet	

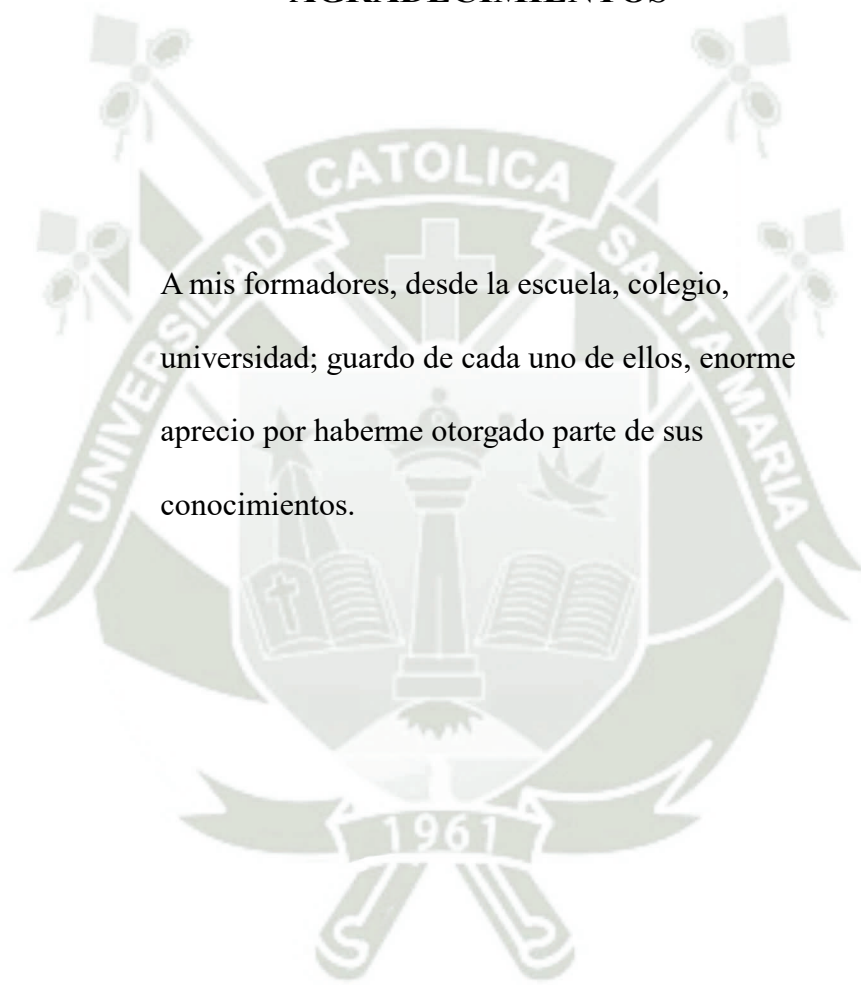
DEDICATORIA

Con mucha admiración y respeto a mi señor padre, mi
digna madre, mi siempre tan amable hermano y mi querida
hija cuyo apoyo y soporte, son vitales en mi vida.



AGRADECIMIENTOS

A mis formadores, desde la escuela, colegio, universidad; guardo de cada uno de ellos, enorme aprecio por haberme otorgado parte de sus conocimientos.



RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa durante el año 2025. Se empleó un enfoque cuantitativo con diseño correlacional, aplicando encuestas estructuradas para recolectar información de los trabajadores de las áreas administrativas. La población estuvo conformada por 301 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra aleatoria de 170 participantes. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la capacidad de innovación, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.696 y un valor de significancia inferior a 0.05. De manera específica, se encontró que el modelo de gestión de las 7S se relaciona con la capacidad de innovación ($\rho = 0.604$, $p = 0.000$), así como el modelo de gestión por resultados ($\rho = 0.534$, $p = 0.000$) y el modelo de gestión por procesos ($\rho = 0.549$, $p = 0.000$). Estos resultados indican que mejores niveles en cada uno de estos modelos están asociados con una mayor capacidad de innovación entre los trabajadores de la municipalidad. En consecuencia, se concluye que la gestión administrativa, en sus distintas dimensiones, es un factor relevante para el desarrollo de la innovación en el contexto público local.

Palabras clave:

Gestión administrativa, capacidad de innovación.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between administrative management and innovation capacity in workers in a municipality of Arequipa during the year 2025. A quantitative approach with a correlational design was used, applying structured surveys to collect information from workers in the administrative areas. The population consisted of 301 workers, from whom a random sample of 170 participants was selected. The results showed a positive and significant correlation between administrative management and innovation capacity, with a Spearman correlation coefficient of 0.696 and a significance value of less than 0.05. Specifically, it was found that the 7S management model is related to innovation capacity ($\rho = 0.604$, $p = 0.000$), as well as the results-based management model ($\rho = 0.534$, $p = 0.000$) and the process management model ($\rho = 0.549$, $p = 0.000$). These results indicate that better levels in each of these models are associated with a greater capacity for innovation among municipal workers. Consequently, it is concluded that administrative management, in its different dimensions, is a relevant factor for the development of innovation in the local public context.

Keywords:

Administrative management, innovation capacity.

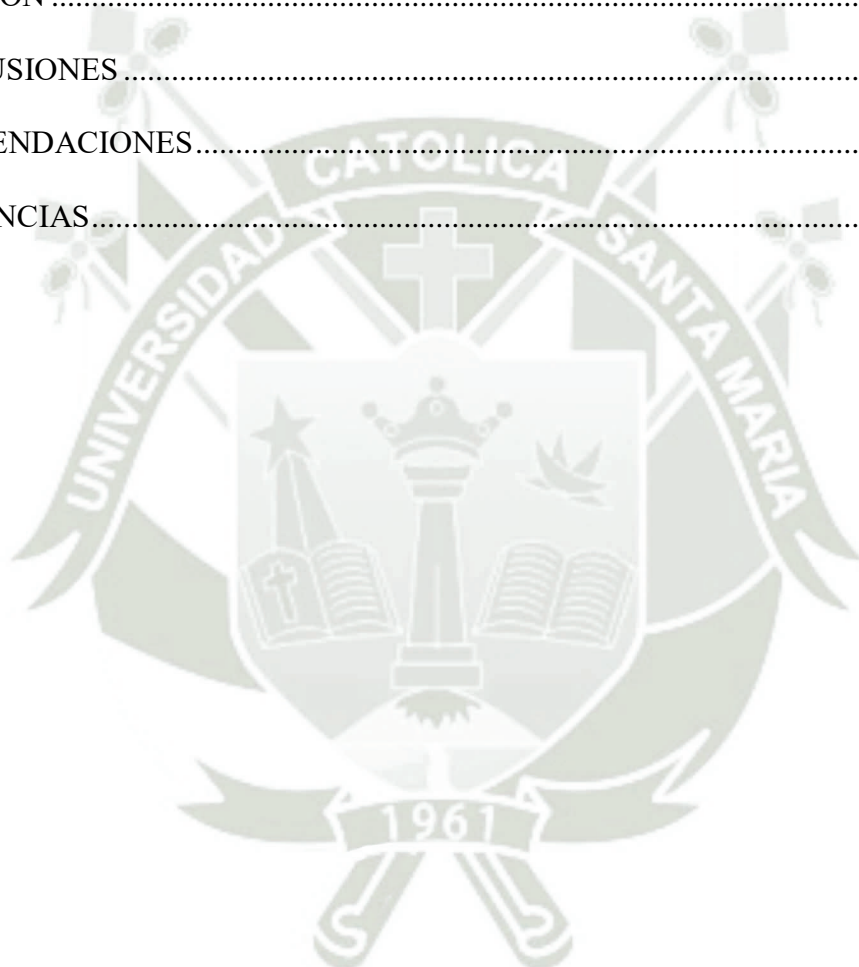
ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
1. PLANTEAMIENTO TEÓRICO.....	4
1.1. Problema.....	4
1.2. Descripción.....	5
1.2.1. Campo, Área y Línea	8
1.2.2. Tipo de Problema.....	8
1.2.3. Variables.....	9
a) Análisis de Variables.....	9
b) Operacionalización de Variables.....	10
c) Matriz de Consistencia.....	12
1.2.4. Interrogantes Básicas	14
1.2.4.1. Interrogante General	14
1.2.4.2. Interrogantes Específicas	14
1.3. Justificación	14
1.3.1 Justificación social.....	14
1.3.2 Justificación practica.....	15
1.3.3 Justificación profesional	15
1.4. Objetivos.....	16

1.4.1. Objetivo General.....	16
1.4.2. Objetivos Específicos.....	16
1.5. Marco Teórico	16
1.5.1. Marco Conceptual.....	16
Gestión administrativa	16
Teoría de gestión administrativa	18
Importancia	18
Funciones principales.....	18
Dimensiones.....	20
Capacidad de innovación	23
Dimensiones de la capacitación de innovación	26
1.5.2. Esquema Estructural	29
1.5.3. Antecedentes.....	31
Antecedentes internacionales.....	31
Antecedentes nacionales	33
Antecedentes locales.....	34
1.6. Hipótesis	37
1.6.1 Hipótesis general.....	37
1.6.2 Hipótesis específicas.....	38
CAPÍTULO II.....	39
2. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL.....	40
2.1. Técnicas e instrumentos.....	40
2.1.1 Técnicas	40
2.1.2 Instrumentos	40
2.2. Estructuras de los Instrumentos	41

2.2.1. Cuestionario de gestión administrativa.....	41
2.2.2. Cuestionario de capacidad de innovación.....	42
2.2.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos	44
2.3. Campo de Verificación	45
2.3.1. Ámbito	45
2.3.2. Temporalidad	45
2.3.3. Unidades de Estudio	46
2.3.3.1 Universo	46
2.3.3.2 Muestra	46
2.3.4. Criterios de inclusión y exclusión.....	47
2.3.5. Criterios de inclusión.....	47
2.3.6. Criterios de exclusión	47
2.4. Estrategia de recolección de Datos	47
2.5. Recursos necesarios	49
2.5.1 Recursos Humanos	49
2.5.2 Recursos Materiales.....	49
2.5.3 Recursos Financieros	50
2.5.4 Recursos totales	50
2.6. Cronograma de la investigación.....	51
CAPÍTULO III.....	52
3. RESULTADOS	53
3.1. Resultados descriptivos	53
3.1.1. Datos sociodemográficos	53
3.1.2. Niveles de las variables	57
3.1.2. Descripción de los ítems de la variable gestión administrativa	73

3.2. Resultados inferenciales.....	81
3.2.1. Pruebas de normalidad.....	81
3.2.1. Correlaciones.....	82
Hipótesis general.....	82
Hipótesis específicas.....	83
DISCUSIÓN.....	87
CONCLUSIONES.....	91
RECOMENDACIONES.....	93
REFERENCIAS.....	94



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Operacionalización de variables	10
Tabla 2.	Matriz de Consistencia.....	12
Tabla 3.	Ficha técnica – Gestión administrativa	41
Tabla 4.	Ficha técnica - Capacidad de innovación.....	43
Tabla 5.	Recursos Humanos.....	49
Tabla 6.	Recursos Materiales	49
Tabla 7.	Recursos Financieros	50
Tabla 8.	Recursos totales	50
Tabla 9.	Cronograma de la investigación.....	51
Tabla 10.	Sexo.....	53
Tabla 11.	Edad	54
Tabla 12.	Niveles de la Gestión administrativa	57
Tabla 13.	Niveles del Modelos de gestión de las 7S.....	59
Tabla 14.	Niveles del Modelo de gestión por resultados	61
Tabla 15.	Niveles del Modelo de gestión por procesos	63
Tabla 16.	Niveles de la Capacidad de innovación	65
Tabla 17.	Niveles de Generación de ideas	67
Tabla 18.	Niveles de la Promoción de ideas	69
Tabla 19.	Realización de ideas.....	71
Tabla 20.	Descripción de los ítems de la variable gestión administrativa	73
Tabla 21.	Descripción de los ítems de la variable capacidad de inovación	78
Tabla 22.	Pruebas de normalidad.....	81
Tabla 23.	Correlación entre la Capacidad de Innovación y la Gestión Administrativa	82

Tabla 24. Correlación entre la Capacidad de Innovación y los Modelos de Gestión de las 7S.....	83
Tabla 25. Correlación entre la Capacidad de Innovación y el modelo de gestión por resultados	84
Tabla 26. Correlación entre la Capacidad de Innovación y el Modelo de gestión por procesos.....	85



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Sexo	53
Figura 2. Edad	55
Figura 3. Niveles de la Gestión administrativa	57
Figura 4. Niveles del Modelos de gestión de las 7S	59
Figura 5. Niveles del Modelo de gestión por resultados.....	61
Figura 6. Niveles del Modelo de gestión por procesos	63
Figura 7. Niveles de la Capacidad de innovación.....	65
Figura 8. Niveles de Generación de ideas.....	67
Figura 9. Niveles de la Promoción de ideas.....	69
Figura 10. Realización de ideas	71

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento Informado.....	104
Anexo 2. Cuestionario sobre Gestión administrativa	105
Anexo 3. Cuestionario sobre Capacidad de innovación	106
Anexo 4. Oficio de respuesta sobre número de trabajadores – MD Socabaya	107
Anexo 5. Prueba Final de Fiabilidad de los Instrumentos con la Muestra	108
Anexo 7. Capacidad de innovación.	109



INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación entre la gestión administrativa y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa durante el año 2025. En el entorno actual, cada vez más globalizado y digital, la gestión administrativa ya no se limita a coordinar recursos, sino que se ha convertido en una fuerza impulsora de la innovación organizacional. Sena et al. (2024) destacan esta tendencia. Por ejemplo, en el sector público muestran que elementos como el liderazgo, la cultura organizacional y la gestión del conocimiento son fundamentales para construir una cultura de innovación adaptativa y madura. Además, Popa et al. (2020) mencionaron que la incorporación de tecnologías digitales se ha convertido en un catalizador clave para la innovación en entornos administrativos. Por otra parte, investigaciones empíricas realizadas en países emergentes han identificado que la creatividad del personal, la capacitación y el respaldo gubernamental (como subsidios y contratos estatales) favorecen significativamente la innovación en las prácticas de gestión (Ozlem & Ozturk, 2023). Según, Ciancarini (2023), la transformación digital en las administraciones públicas no se trata únicamente de tecnología, sino que requiere un cambio profundo en la cultura organizacional, capacidades digitales y procesos ágiles. Asimismo, Buchheim et al. (2020) indica que la innovación digital en el sector público fomenta administraciones más abiertas, flexibles, colaborativas e incluyentes; sin embargo, su éxito depende también de una cultura organizacional adecuada, que promueva creatividad, cambio y colaboración interna. Además, para Vanny et al. (2024) la formación y desarrollo del recurso humano, así como el aprendizaje organizacional, son motores indispensables para el desarrollo de capacidades innovadoras, aumentando la eficiencia, motivación y la implementación de nuevas tecnologías. Estas evidencias respaldan la necesidad de validar empíricamente la relación entre gestión administrativa e innovación, y al mismo tiempo, construir un enfoque

teórico-aplicado que considere cultura, digitalización y talento como palancas esenciales para fomentar la innovación en la gestión pública municipal.

Esta investigación está compuesta por varios capítulos que abordan diferentes aspectos del estudio.

El Capítulo 1, Planteamiento Teórico, contiene la definición del problema, descripción del campo, tipo de problema, variables, interrogantes básicas, justificación, objetivo general y específicos, marco teórico con conceptualización, esquema estructural, antecedentes y las hipótesis.

El Capítulo 2, Planteamiento Operacional, presenta las técnicas e instrumentos, estructura de cuestionarios, campo de verificación con ámbito, temporalidad, unidades de estudio, criterios de inclusión y exclusión, estrategia de recolección de datos, recursos y el cronograma.

El Capítulo 3, expone los Resultados, divididos en descriptivos (datos de control y niveles de variables) e inferenciales (pruebas de normalidad y correlaciones). Luego, la Discusión interpreta los resultados en relación con estudios previos y teorías. Las Conclusiones resumen los hallazgos principales y las Recomendaciones sugieren acciones y futuras investigaciones.

Las Referencias incluyen las fuentes consultadas y los Anexos contienen documentos adicionales como consentimientos, cuestionarios, oficios y pruebas de fiabilidad.



1. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1.1. Problema

En los últimos años, las entidades públicas han enfrentado la necesidad de modernizar sus procesos administrativos y fortalecer su capacidad de innovación como ejes fundamentales para mejorar la eficiencia y calidad del servicio (Rodríguez & Moreira, 2023). En el contexto local, la Municipalidad Distrital de Socabaya, en Arequipa, no es ajena a esta realidad, ya que presenta limitaciones estructurales y funcionales que afectan directamente el desempeño de sus trabajadores, quienes constituyen la unidad de estudio de la presente investigación.

A pesar de contar con una organización establecida, la municipalidad evidencia una escasa incorporación de prácticas innovadoras en la gestión de recursos, procesos internos y atención a la ciudadanía, debido a ello, esta debilidad se refleja en indicadores de gestión relacionados con la seguridad ciudadana, donde en 2019 se reportó la ausencia de equipos de videovigilancia, la falta de herramientas de comunicación operativa y la inoperatividad de unidades móviles, mostrando limitaciones en la gestión de servicios esenciales.. Asimismo, en el ámbito financiero, la recaudación y el gasto municipal en 2021 fueron de S/ 64.1 millones y S/ 25.5 millones, respectivamente, cifras que evidencian una brecha significativa entre ingresos y ejecución presupuestal, lo cual sugiere deficiencias en planificación, control, priorización del gasto y capacidad de gestión innovadora para optimizar recursos (Ministerio de Produccion [PRODUCE], 2021).

Asimismo, la Contraloría General (CGR, 2023), por deficiencias en el control y supervisión de una obra pública, señalando fallas en la transparencia, el seguimiento técnico y la gestión de recursos. Estos problemas administrativos repercuten directamente en el desempeño laboral de los trabajadores, quienes operan en un entorno con procesos poco eficientes, limitada comunicación interna y escasa cultura de innovación.

Además, gracias a un estudio realizado en 2023 se pudo determinar que el 47.22% de los trabajadores considera que la imagen institucional es solo regular, mientras que un 19.44% la califica como mala, lo que revela insatisfacción y posibles deficiencias en los procesos administrativos, comunicacionales y de liderazgo interno, esto sugiere que la gestión no estaría respondiendo adecuadamente a las expectativas del personal, afectando la motivación, el clima laboral y la proyección institucional, aspectos esenciales para una administración pública eficiente y orientada a la calidad del servicio.

Una administración con procesos ineficientes y clima laboral desfavorable dificulta la generación y aplicación de ideas nuevas, pues reduce la motivación, el liderazgo y la apertura al cambio; es decir, la ausencia de una gestión estratégica y participativa restringe la adopción de soluciones innovadoras (Perez, 2022).

Por tanto, surge la necesidad de analizar la relación entre la gestión administrativa y la capacidad de innovación en los trabajadores de la Municipalidad de Socabaya, Arequipa – 2025, con el fin de identificar en qué medida la gestión se vincula en el desarrollo de una cultura innovadora dentro del ámbito público local.

1.2. Descripción

En la actualidad, en el ámbito internacional la gestión administrativa según Peña et al. (2022), ejerce un rol estratégico en las organizaciones de cualquier naturaleza y dimensión. Por ello, es fundamental asumir con responsabilidad el cumplimiento de las funciones asignadas, ya que de ello depende no solo el desarrollo institucional, sino también el fortalecimiento de la competitividad y la sostenibilidad económica de la entidad. En este sentido, la calidad de la gestión administrativa cobra un papel clave dentro de los procesos organizacionales, especialmente frente a los constantes desafíos que impone el entorno global. Para enfrentar estas exigencias, la implementación de técnicas avanzadas, junto con una adecuada aplicación

de las etapas del proceso administrativo, contribuye de manera significativa a la obtención de resultados productivos. Esto, a su vez, permite a la organización avanzar con firmeza hacia el logro de sus objetivos económicos.

Para Tafur y Alberca (2023), la gestión administrativa está a cargo de los funcionarios públicos que prestan servicios en la entidad, dado que siempre existen oportunidades de mejora, es responsabilidad de estos funcionarios realizar evaluaciones periódicas orientadas a fomentar un proceso de mejora continua. Esto con el fin de ofrecer servicios de calidad a la ciudadanía. Este proceso está estrechamente vinculado tanto a la cantidad como a las competencias del personal, así como al aprovechamiento estratégico de su potencial. En este sentido, el rol de los directivos y líderes resulta esencial para definir el rumbo institucional y organizar de manera eficiente al equipo de trabajo. Pero en una gestión pública los trabajadores de las municipalidades todavía enfrentan desafíos significativos para modernizar la gestión administrativa y fomentar la innovación, especialmente en contextos urbanos que demandan servicios públicos más eficientes y adaptados a las necesidades ciudadanas.

A nivel nacional, son pocas las municipalidades que han iniciado un proceso de modernización de la gestión administrativa para mejorar la eficiencia en la prestación de servicios públicos; sin embargo, todavía persisten desafíos relacionados con la capacitación del personal, la infraestructura tecnológica y la resistencia al cambio.

Para Ríos et al. (2024) el éxito de la gestión administrativa en las municipalidades se mide a través de la eficacia del gasto público, es así que para el año 2022, los gobiernos locales a nivel nacional ejecutaron aproximadamente S/38,2 millones, lo que equivale a una ejecución presupuestal del 73% y refleja un incremento del 17,4% respecto al año 2021. No obstante, este porcentaje constituye el nivel de ejecución más bajo en comparación con los ámbitos de gobierno regional y nacional. Además, menciona que una de las principales problemáticas es

la baja ejecución del presupuesto institucional, lo que evidencia debilidades en la planificación, organización y control de los procesos administrativos lo que se traduce en una mala gestión de los recursos públicos, limitando la capacidad de respuesta frente a las necesidades de la población. También identificó que los documentos de gestión institucional como el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Manual de Perfiles de Puestos (MPP), el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) y el Manual de Organización y Funciones (MOF) están desactualizados o no se alinean con las funciones reales de cada dependencia. Esta falta de actualización impide una administración ordenada y coherente con las exigencias actuales del entorno municipal. Ante eso según Vrabie e Ianole (2020) el fomento de la innovación en los colaboradores municipales puede surgir como una solución mejorando el fortalecimiento de la transparencia y la rendición de cuentas, al facilitar el desarrollo de herramientas digitales y mecanismos de comunicación que acercan al ciudadano con la gestión municipal. Esto no solo mejora la percepción pública de la gestión local, sino que también aumenta la confianza y participación ciudadana.

A nivel local, según el Decreto Supremo N.º 103-2022-PCM (2022) el gobierno provincial, así como los gobiernos distritales, no cuentan con una adecuada gestión administrativa ni un modelo claro de innovación, lo cual representa una de las principales limitaciones para el desarrollo de estrategias efectivas que mejoren la calidad de los servicios público.

En Arequipa la Municipalidad Provincial de Arequipa, (2021) viene cumpliendo con la implementación para mejorar la eficiencia en la gestión administrativa, incluyendo la digitalización de servicios y la promoción, sin embargo, las iniciativas enfrentan obstáculos relacionados con la limitada capacitación del personal, la resistencia al cambio y la falta de cultura organizacional orientada a la innovación. Estos desafíos resaltan la necesidad de desarrollar modelos de gestión administrativa que incorporen la innovación como un

componente central, adaptados al contexto local y que promuevan una cultura organizacional abierta al cambio y a la mejora continua.

1.2.1. Campo, Área y Línea

Campo: Ciencias Económico Administrativas

Área: Administración

Línea: Administración y Gestión

1.2.2. Tipo de Problema

Para este tipo de investigación y de acuerdo a las características se utilizó el modelo correlacional ya que el objetivo principal fue buscar y determinar alguna relación entre las variables de gestión administrativa y capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa. Este tipo de investigación según Hernández y Mendoza (2018) busca solo describir relaciones entre dos o más variables es una situación o contexto determinado a una población en específico. La determinación de la relación tiene como propósito comprender cómo la gestión administrativa puede contribuir al fortalecimiento de la capacidad de innovación. En el contexto de las municipalidades, esto implica que la institución sea más ágil, cercana, transparente y efectiva; características que, a su vez, generan una mayor confianza por parte de la ciudadanía y, en consecuencia, mejores condiciones de vida.

Dentro del tipo de enfoque, fue el cuantitativo, ya que se utilizaron métodos de investigación basados en la recolección de datos numéricos a través de encuestas, para su respectivo análisis estadístico y con el fin de lograr los objetivos anteriormente planteados. El diseño por el cual se optó fue el no experimental, de forma que no se manipularon las variables a conveniencia del investigador, sino que se analizaron en su forma natural. El tipo de estudio

correspondió, de acuerdo con sus características, al básico, pues únicamente se generó nueva información sobre el tema en cuestión.

1.2.3. Variables

a) Análisis de Variables

Variable 1: Gestión Administrativa

Mendoza y Moreira (2021) mencionan que la gestión administrativa puede definirse como el proceso sistemático que articula una serie de acciones estratégicas orientadas al cumplimiento de las tareas institucionales, a través de una labor estructurada, coordinada, supervisada y liderada por los directivos de mayor jerarquía, quienes asumen el compromiso de garantizar el logro de los objetivos corporativos. Esto implica la necesidad de implementar métodos, enfoques, saberes y herramientas que permitan superar las barreras presentes en el cumplimiento de la proyección institucional.

Variable 2: Capacidad de Innovación

Quintero et al. (2021) asimilan la capacidad de innovación como la habilidad de una organización para estructurarse de manera eficaz con el propósito de generar resultados orientados a la innovación. Esta constituye un recurso distintivo, implícito y estrechamente ligado a la práctica y al aprendizaje experiencial, que facilita tanto el desarrollo y la aplicación de tecnologías novedosas como la implementación de procesos innovadores, especialmente en contextos de rápida evolución tecnológica. Dicha capacidad se refleja en diversas dinámicas institucionales, tales como la formulación de soluciones creativas, la incorporación de tecnologías emergentes y el diseño o adopción de procedimientos que permitan anticipar necesidades sociales y responder estratégicamente a los cambios del entorno, así como a las demandas del contexto administrativo y ciudadano.

b) Operacionalización de Variables

Tabla 1.

Operacionalización de variables

Variable	Sub variable	Indicadores	Ítems	Medida
Gestión administrativa	Modelo de gestión de las 7s	Estrategia	1. Planifica estrategias innovadoras para ejecutar actividades institucionales.	Escala Ordinal
		Estructura	2. Dedico tiempo semanalmente a leer o informarme sobre temas financieros.	
		Habilidades	3. Conoce los factores necesarios para organizar y dirigir de manera holística y eficaz.	
		Valores compartidos	4. Conoce la misión y comparten sus valores	
		Sistemas	5. Cuenta con procedimientos necesarios para todos los sistemas de funcionamiento institucional	
		Estilos	6. Practica un modelo de comportamiento y comunicación respecto a prioridades y compromiso	
		Personal	7. Orienta los recursos humanos hacia la ejecución de la estrategia	
		Planificación estratégica	8. Realiza una planificación a largo plazo y en tiempos establecidos.	
	Modelo de gestión por resultados	Presupuesto basado en desempeño	9. Utiliza racionalmente los recursos destinados para cada actividad que se planifica	
			10. Conoce la gestión por resultados para administrar, gestionar y evaluar los recursos públicos	
		Administración de recursos	11. Utiliza las herramientas de la gestión por resultados para la transformación del estado	
			12. Realiza las actividades dentro de los plazos establecidos	
		Monitoreo y evaluación	13. Evalúa el impacto de los resultados de las actividades	
			14. Brinda información a la ciudadanía de manera permanente	

Capacidad de innovación	Modelo de gestión por procesos	Control y auditoría por desempeño	15. Realiza auditoría del desempeño de cada una de las unidades orgánicas que conforman la institución.
		Normas ISO 9000	16. Conoce las normas ISO 9000 referidas a la gestión de calidad. 17. Aplica la norma ISO 9001 en el proceso de gestión institucional en términos de eficiencia y calidad
		Mapa de procesos	18. Conoce los trámites y flujos administrativos internos para cumplir con los objetivos y actividades programadas
		Ciclo Deming	19. Conoce y practica los procesos de desarrollo de planear, hacer, verificar y actuar. 20. Implanta y fortalece la cultura de la mejora continua institucional.
	Generación de ideas novedosas	Conducta proactiva	1. Movilizo el apoyo necesario para apoyar mis ideas innovadoras.
		Producción de nuevas ideas	2. Busco nuevos métodos, técnicas o instrumentos de trabajo. 3. Propongo soluciones originales para los problemas laborales.
	Promoción de ideas	Conductas de persuasión	4. Introduzco sistemáticamente ideas innovadoras en mi trabajo.
		Apoyo necesario de ideas	5. Transformo mis nuevas ideas en aplicaciones útiles. 6. Hago que miembros importantes de la organización se entusiasmen con mis ideas
		Aplicación efectiva de la idea	7. Trato de lograr la aprobación de las nuevas ideas que propongo
	Realización de tareas	Consumación en una innovación	8. Evalúo la utilidad de mis ideas innovadoras
Reflexión o análisis crítico		9. Propongo ideas originales frente a temas difíciles	

c) Matriz de Consistencia

Tabla 2.

Matriz de Consistencia

Interrogante general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores
¿Cuál es la relación de entre la gestión administrativa y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025?	Establecer la relación entre la gestión administrativa y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025	Existe relación entre la gestión administrativa y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025.	Gestión administrativa	Modelo de gestión de las 7 s	Estrategia Estructura Habilidades Valores compartidos Sistemas Estilos Personal
Interrogante específica	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Modelo de gestión por resultados	Planificación estratégica Presupuesto basado en desempeño Administración de recursos Monitoreo y evaluación Control y auditoria por desempeño
¿Cuál es la relación entre Modelos de gestión de las 7s y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025?	Establecer la relación entre el Modelo de gestión 7s y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025	Existe relación entre el Modelo de la gestión 7s y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad Arequipa, 2025.		Modelo de gestión por procesos	Normas ISO 9000 Mapa de procesos Ciclo Deming

Interrogante general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores
¿Cuál es la relación entre el Modelo de gestión por resultados y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa 2025?	Determinar la relación entre el Modelo de gestión por resultados y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025	Existe relación entre el Modelo de gestión por resultados y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025.	Capacidad de innovación	Generación de ideas	Conducta proactiva Producción de nuevas ideas
¿Cuál es la relación entre el Modelo de gestión por procesos y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025?	Hallar la relación entre el Modelo de gestión por procesos y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025	Existe relación entre el Modelo de gestión por procesos y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025		Promoción de ideas	Conductas de persuasión Apoyo necesario de ideas
				Realización de tareas	Aplicación efectiva de la idea Consumación en una innovación Reflexión o análisis crítico

1.2.4. Interrogantes Básicas

1.2.4.1. Interrogante General

¿Cuál es la relación de entre la gestión administrativa y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025?

1.2.4.2. Interrogantes Específicas

¿Cuál es la relación entre Modelos de gestión de las 7s y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025?

¿Cuál es la relación entre el Modelo de gestión por resultados y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa 2025?

¿Cuál es la relación entre el Modelo de gestión por procesos y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025?

1.3. Justificación

1.3.1 Justificación social

Una gestión administrativa eficiente es fundamental para que una municipalidad brinde servicios públicos de calidad. Los resultados del estudio permiten identificar debilidades reales en la planificación, organización, procesos y cultura institucional que afectan no solo el desempeño interno, sino también la atención al ciudadano, ya que, al evidenciar estas brechas, la investigación contribuye a que la municipalidad tome decisiones para mejorar sus servicios, optimizar trámites, reducir la burocracia y fomentar la innovación como mecanismo para resolver problemas sociales complejos, es de esta manera, que el estudio aporta al fortalecimiento institucional y a una mejora directa en la vida de la comunidad.

1.3.2 Justificación practica

Dentro de la justificación practica se centra en la recopilación de data esencial sobre la gestión administrativa y el nivel de la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa. Estos resultados sirven como base para diseñar e implementar programas de capacitación y asistencia técnica a funcionarios municipales, desarrollando sus capacidades en gestión e innovación, mejorar sus sistemas de evaluación de desempeño, priorizar áreas críticas con procesos deficientes, para así poder tomar decisiones estratégicas con base de datos reales. Asimismo, los resultados permiten identificar brechas de innovación relacionadas con escasa generación de ideas, falta de empoderamiento, débil alineación estratégica y procesos poco ágiles. Por lo que, la investigación ofrece evidencia para abordar estas brechas mediante cambios en la gestión administrativa, convirtiéndose en una herramienta útil para implementar mejoras sostenibles.

1.3.3 Justificación profesional

Este estudio ofrece un aporte valioso al conocimiento profesional sobre la gestión administrativa y la innovación en el sector público, debido a que, brinda un enfoque empírico que permite comprender cómo la eficiencia administrativa influye directamente en la creatividad, la proactividad y el desempeño de los trabajadores municipales. Por ello, los resultados permiten a los profesionales del ámbito público comprender los desafíos actuales de la gestión municipal, las oportunidades de modernización y la importancia estratégica de la innovación para generar valor público, así, se fortalece la capacidad del profesional para diseñar, ejecutar y liderar procesos de mejora institucional.

1.4. Objetivos

1.4.1. *Objetivo General*

Establecer la relación entre la gestión administrativa y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025

1.4.2. *Objetivos Específicos*

Establecer la relación entre el Modelo de gestión 7s y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025

Determinar la relación entre el Modelo de gestión por resultados y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025

Hallar la relación entre el Modelo de gestión por procesos y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025

1.5. Marco Teórico

1.5.1. *Marco Conceptual*

Gestión administrativa

Definición de gestión administrativa

Según Luna y Luna (2021), se define como una serie de comportamientos de las personas en el desempeño de su labor que no solo se reflejan en la ejecución de tareas, sino que también están profundamente asociados a la forma en que se organiza el trabajo, los niveles de motivación individual y colectiva, así como por la calidad de las relaciones humanas dentro del entorno laboral. Estos tres elementos, al interactuar entre sí, configuran un sistema dinámico que se asocia directamente en el rendimiento laboral y en la cultura organizacional

Para Estrada (2023) La gestión administrativa se define como el conjunto de estrategias y procedimientos orientados a la conducción eficaz de una organización, mediante la administración integral de tareas, recursos y esfuerzos. Esta función implica la capacidad de articular, coordinar y orientar las diversas actividades institucionales, con el fin de anticipar contingencias y alcanzar los objetivos propuestos. La toma de decisiones representa un componente central en este proceso, ya que, en el contexto de grandes administraciones, no solo se consideran las condiciones internas y externas del entorno organizacional, sino también factores como el mercado, los clientes, los proveedores, la cultura organizacional, el estilo de liderazgo y la inteligencia empresarial, entre otros elementos clave.

En la concepción de Peña et al. (2022) la gestión administrativa puede definirse como el conjunto de acciones orientadas a la consecución de metas institucionales; representa la capacidad de una organización para definir, ejecutar y evaluar sus objetivos, mediante el uso eficiente y estratégico de sus recursos. Una falta de planificación y control limita el aprovechamiento eficiente de los recursos, afectando directamente los niveles de ingreso de la organización. Para revertir esta situación y contribuir al mejoramiento de su calidad de vida, tanto a nivel individual como colectivo, es fundamental establecer objetivos claros y diseñar estrategias administrativas que optimicen la operación de la organización.

Mendivel et al. (2020) hace alusión que la gestión administrativa se basa en los métodos, enfoques y recursos estructurados para asegurar el cumplimiento de las finalidades institucionales. En este sentido, resulta esencial tener una visión clara de los resultados esperados del quehacer organizacional. Para ello, es fundamental reflexionar sobre la razón de ser o el ideal fundacional de la entidad, y a partir de ese punto, descomponer dicho propósito en objetivos específicos que puedan ser alcanzados mediante acciones operativas bien definidas. Este proceso permite partir de una perspectiva global para traducirla en directrices

concretas, facilitando así la elaboración de un plan estratégico realista y viable. No obstante, esta reflexión, aunque crucial, no siempre es realizada con el nivel de compromiso que requiere.

Teoría de gestión administrativa

Teoría clásica de Henry Fayol

Según Picado y Sergueyevna (2021), la teoría desarrollada por Henri Fayol se fundamenta en la clasificación de las funciones industriales en seis categorías: técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, contables y administrativas. Destacó la importancia de la enseñanza formal de la administración y estableció catorce principios fundamentales para su práctica, entre los cuales se incluyen la autoridad y responsabilidad, la unidad de mando, la jerarquía (cadena de mando) y el espíritu de equipo (esprit de corps). Fayol es ampliamente reconocido como el precursor de la teoría moderna de la administración

Importancia

Según Peña et al. (2022) la importancia de la gestión administrativa radica en la constitución de un factor clave dentro de las organizaciones pues sirve como eje fundamental en la ejecución de actividades o funciones que destinan las empresas instituciones u organizaciones para alcanzar objetivos propuestos y lograr el éxito organizacional, sin embargo, al existir una inadecuada gestión y toma de decisiones puede llevar al fracaso de esta.

Funciones principales

Herrera (2021) plantea que la gestión administrativa se compone de 4 funciones principales que son:

Planeación: Esta función tiene como propósito fundamental la definición de los objetivos organizacionales, el diseño de una estrategia integral para alcanzarlos y el desarrollo

de una estructura jerárquica de planes que permita integrar y coordinar eficientemente las actividades institucionales. Dentro de sus principales operaciones se incluyen:

La asignación estratégica de recursos

La programación de tareas,

Organización: Proceso mediante el cual se estructuran, asignan y distribuyen de manera eficiente las tareas, la autoridad y los recursos entre los miembros de una entidad, con el fin de alcanzar los objetivos institucionales. Esta función constituye una fase continua de la gestión, en la que las estrategias pueden ser ajustadas o redefinidas en función del desempeño y la búsqueda constante de eficiencia y efectividad organizacional.

Dirección: Esta función implica liderar al equipo de trabajo mediante la motivación, la comunicación efectiva y la orientación de sus esfuerzos hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales. La dirección se centra en influir positivamente en el comportamiento de los colaboradores, fomentando el compromiso y la productividad dentro de la organización

Control: Aun cuando se hayan definido los objetivos, formulado los planes, establecido las estructuras organizacionales y desarrollado al personal mediante capacitación y motivación, siempre existe la posibilidad de desviaciones en la ejecución. Por ello, la función de control es esencial para supervisar y evaluar el desempeño de la organización, comparándolo con las metas establecidas y los recursos presupuestados. Este proceso permite identificar posibles discrepancias y aplicar las correcciones necesarias para asegurar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales.

Dimensiones

Modelo de la gestión 7s

Según Cruz et al (2021) este modelo propuesto por Mc Kinsey ofrece una perspectiva estratégica para la gestión del capital humano. Este modelo fue concebido a inicios de la década de 1980 por Tom Peters y Robert Waterman, consultores de la firma McKinsey & Company. Su fundamento principal radica en que existen siete elementos internos en una organización que deben estar alineados para alcanzar el éxito. Las siete dimensiones como: estructura, estrategia, sistemas, estilo, personal, habilidades y valores compartidos están interconectadas y requieren un análisis conjunto con el fin de lograr una mayor cohesión entre la gestión de recursos humanos y la estrategia organizacional. La integración de estos componentes permite una visión holística del funcionamiento organizacional, facilitando una toma de decisiones más coherente y eficaz.

Para Loor et al. (2020), el modelo de administración de las 7S de McKinsey se concibe como un instrumento que aglutina siete elementos fundamentales de la arquitectura organizacional: estrategia, estructura, sistemas, estilo, personal, habilidades y valores compartidos. Este esquema enfatiza la interconexión de dichas variables, postulando que la eficacia empresarial se materializa cuando todas ellas se encuentran concordantes y se fortalecen recíprocamente. Adicionalmente, el modelo establece una diferenciación entre componentes tangibles (plan estratégico, armazón organizativo y procesos operativos), los cuales son más susceptibles a la influencia directiva, y componentes intangibles (modalidad de liderazgo, capital humano, competencias distintivas y principios rectores), que se encuentran más arraigados en la cultura corporativa. Este modelo radica en que una modificación en cualquiera de estos factores indefectiblemente repercutirá en los restantes, demandando adaptaciones para preservar la coherencia y optimizar el desempeño global de la corporación.

El modelo de gestión 7S de McKinsey se relaciona estrechamente con la innovación en el sector público municipal, ya que permite evaluar de manera integral los elementos internos que determinan la eficiencia organizacional, los componentes de mayor relevancia son el sistema de trabajo, la estrategia, la estructura organizacional, el personal y las habilidades que influyen significativamente en el desempeño institucional; la aplicación del modelo 7S favorece la innovación administrativa al promover la alineación entre la planificación estratégica, la gestión del talento humano y los procesos internos, generando así entornos más flexibles, coordinados y orientados a resultados (Pimsen et al., 2024).

El modelo 7-S constituye una herramienta estratégica para fortalecer la gestión administrativa municipal, promoviendo la alineación entre estructura, estrategia, personal, sistemas y valores compartidos, factores esenciales para avanzar hacia una gestión pública más inteligente, eficiente e innovadora; es decir la aplicación de este modelo en municipalidades permite comprender las limitaciones y potencialidades de la administración pública local frente a los desafíos de eficiencia e innovación (Tarrillo et al., 2024).

Modelo gestión por procesos

De acuerdo con Flores y Delgado (2020) la gestión por resultados se fundamenta en la formulación estratégica y la valoración del rendimiento, persigue la optimización de la eficiencia y la eficacia en la provisión de servicios a la ciudadanía. Al focalizarse en la consecución de objetivos tangibles, se fomenta una cultura organizacional intrínsecamente orientada al cumplimiento de metas preestablecidas y a la obligación de rendir cuentas sobre el uso de recursos y los logros alcanzados. Esta orientación hacia los resultados no solo impulsa una mayor transparencia en la administración pública, al facilitar la supervisión y la comprensión del desempeño gubernamental, sino que también eleva la calidad intrínseca de los servicios ofrecidos, al establecer estándares claros y mecanismos de seguimiento para asegurar su cumplimiento. En última instancia, este enfoque contribuye a fortalecer la

confianza de la sociedad en las instituciones públicas, al demostrar un compromiso con la excelencia y la responsabilidad en la gestión de los asuntos colectivos.

Asimismo, Cañari y Hanco (2021) definen esta variable como un conjunto de instrumentos y directrices para analizar la estructura administrativa y fundamentar las decisiones de la gestión pública. Su objetivo primordial es optimizar el desempeño organizacional, facilitando una mejor coordinación interna para alcanzar con eficacia productos y servicios de calidad. Este enfoque práctico integra diversas herramientas que impulsan el desarrollo de organizaciones orientadas a resultados, requiriendo una planificación estratégica sólida, una presupuestación alineada y un sistema de seguimiento y evaluación centrado en los productos de las políticas públicas. Además, promueve el reconocimiento del desempeño de los actores involucrados en el cumplimiento de metas, mediante incentivos y acciones específicas dentro del funcionamiento de la entidad.

Modelo de gestión por resultados

Alarcón et al (2023) define la gestión por procesos como cualquier función o conjunto de funciones que reciben uno o varios insumos, los transforman mediante un conjunto de procedimientos organizados y generan uno o más productos o servicios dirigidos a sus beneficiarios. En el contexto de la administración pública, estos beneficiarios son, primordialmente, los ciudadanos. Asimismo, este enfoque facilita la articulación eficiente de diversas operaciones, con el objetivo de optimizar el desarrollo de los procesos institucionales, dado que permite identificar con claridad a los receptores finales de los resultados generados, es decir, los usuarios del servicio público.

Flores y Nuñez (2021) desde su perspectiva plantean que es modelo de gestión que promueve una dinámica de trabajo articulada, transversal e interdependiente entre las distintas unidades orgánicas de la entidad. Su finalidad es optimizar los resultados institucionales en

función del cumplimiento de los objetivos estratégicos y operativos, asegurando así una respuesta efectiva a las expectativas y necesidades de los beneficiarios o usuarios de los procesos. Esta metodología contribuye a fortalecer la coherencia organizacional y a mejorar la calidad del servicio público brindado. Además, fomenta una cultura de colaboración y responsabilidad compartida, en la que cada unidad funcional aporta desde su competencia al logro de resultados comunes. Permite una visión sistémica de la gestión institucional, alineando recursos, capacidades y esfuerzos en torno a una misma dirección estratégica. Asimismo, favorece la toma de decisiones basada en evidencia y el monitoreo permanente del desempeño, facilitando ajustes oportunos y sostenibles. En ese sentido, el modelo impulsa la eficiencia operativa y promueve una gestión centrada en resultados con impacto real en la ciudadanía.

Capacidad de innovación

Definición de capacidad de innovación

Según Rodríguez y Quintero (2022) la capacidad de innovación en una organización representa un recurso estratégico fundamental para la creación de ventajas competitivas sostenibles. Esta constituye un pilar esencial para la formulación e implementación de la estrategia corporativa, ya que sustenta los procesos clave de la empresa. Se manifiesta en diversas prácticas organizacionales, tales como el diseño y desarrollo de nuevos servicios y/o productos, la integración de tecnologías emergentes, así como en la creación y adopción de procesos orientados a anticipar demandas futuras y adaptarse eficazmente a las dinámicas del entorno.

Para Pudjiarti y Priagung (2020) es la capacidad se concibe como la resultante de un procedimiento organizacional que integra un liderazgo catalizador, un aprendizaje corporativo eficaz y una adaptación estratégica al contexto. Constituye una competencia dinámica que

faculta a la organización para generar, incorporar e implementar ideas originales con el propósito de preservar la competitividad y optimizar el desempeño organizacional.

De acuerdo con Alarcón (2021) la Capacidad de innovación, entendida como un compendio de iniciativas estratégicas orientadas a la generación de procesos vinculados al conocimiento, faculta la consolidación de competencias esenciales para la asimilación, adaptación e internalización de saberes. Este dinamismo cognitivo propicia la emergencia de nuevo conocimiento en un ámbito regional o entidad específica. en este sentido, la capacidad de innovación trasciende la mera ejecución de tareas aisladas, erigiéndose como un sistema integrado de prácticas y competencias. Su eficacia radica en la sinergia entre la creación de conocimiento primario, la absorción eficiente de información exógena y la habilidad para transformar dicho conocimiento en aplicaciones novedosas y de valor.

De acuerdo con Penagos et al. (2023) la definen como un elemento intrínseco al funcionamiento organizacional, aplicable a productos, procedimientos y servicios con la finalidad de reconfigurar las competencias preexistentes. Esta capacidad se integra dentro del acervo de recursos empresariales, resultando esencial para la operatividad en contextos evolutivos. Tal competencia emerge de un colectivo integrado y una estructura armonizada a través de la administración del conocimiento, optimizando la comunicación, la divulgación y la transferencia de saberes y recursos, lo que fomenta un ambiente interorganizacional favorable.

Importancia

Para Cutipa et al. (2022) la importancia de la capacidad de innovación radica en que ayuda a las organizaciones a adquirir la habilidad de innovar continuamente. Es uno de los factores más importantes para generar una ventaja competitiva sostenible para empresas, regiones y países, permitiéndoles adaptarse mejor, más rápido o anticiparse al cambio. Además,

la capacidad de innovación se aplica en diferentes áreas de la organización con el propósito de lograr una mejor competitividad en el mercado. La investigación empírica concluye que la capacidad de innovación humana es el factor más importante, seguido por la capacidad de innovación organizacional y la capacidad de innovación técnica, favoreciendo la innovación en, procesos y modelos de organización para mantenerse a la vanguardia de la globalización

Asimismo, Martínez et al. (2021) mencionan que la capacidad de innovación ejerce una influencia significativa en la materialización de nuevos valores, tecnologías de vanguardia, conocimientos especializados y procedimientos organizacionales optimizados. Esta capacidad cataliza la generación de beneficios económicos, sociales y empresariales de mayor envergadura y sostenibilidad en el horizonte temporal. En este sentido, la habilidad para innovar no se limita a la mera adopción de novedades, sino que implica una transformación profunda en la cultura y las operaciones de la empresa. En última instancia, esta sinergia de elementos innovadores converge en la consecución de ventajas competitivas duraderas y en la contribución al progreso económico y social a largo plazo.

Desde la concepción de Belmonte da Silva y Fernández (2021) la capacidad de innovación en el sector público es esencial, ya que faculta a las administraciones a dar respuestas ágiles y eficaces a desafíos multifacéticos como las desigualdades sociales, las pandemias y el envejecimiento poblacional. Esto se traduce en la generación de valor para la sociedad, a través de la creación o mejora continua de servicios, procesos operativos, estructuras organizacionales y relaciones interinstitucionales. Esta capacidad innovadora se fundamenta en el capital humano, poniendo especial énfasis en la formación, las habilidades especializadas, los valores éticos y las actitudes proactivas de los servidores públicos, elementos que inciden de manera positiva y directa en la implementación exitosa de ideas novedosas o perfeccionadas. En situaciones críticas, como la vivida durante la pandemia de COVID-19, la innovación adquiere un papel aún más preponderante, convirtiéndose en un

instrumento vital para preservar vidas y asegurar la efectividad de las políticas públicas. De esta manera, la innovación se consolida como una herramienta clave para el desarrollo y la optimización constante del sector público.

Dimensiones de la capacitación de innovación

Generación de ideas

Según Cedeño y Rodríguez (2022) la generación de ideas constituye el proceso de concebir, perfeccionar y compilar nociones originales frente a problemáticas y coyunturas existentes. Implica el descubrimiento de nuevas propuestas y resoluciones mediante metodologías como la tormenta de ideas y la cartografía mental. El propósito fundamental reside en suscitar la mayor cantidad posible de conceptos, incorporando a un conjunto heterogéneo de individuos. Adicionalmente, la implementación de instrumentos imaginativos en los procedimientos pedagógicos estimula la producción de ideas disruptivas que impulsarán las transformaciones empresariales. Las metodologías que incentivan y promueven la elaboración de ideas innovadoras fortalecen la cultura de la innovación y el emprendimiento. Los estudiantes consideran que la utilización de estos instrumentos facilita la emanación de ideas de negocio vanguardistas.

Promoción de ideas

Para Salessi (2021) la promoción de ideas se define como la socialización de ideas y la construcción de una coalición de partidarios entre aliados potenciales, como amigos y patrocinadores, que proporcionan el poder y los recursos necesarios para desarrollar la idea. Esta dimensión se opera a través de comportamientos persuasivos y la capacidad de asegurar el apoyo necesario para estas ideas de otros miembros dentro de la organización, incluyendo compañeros y superiores. Esto implica entusiasmar a los miembros importantes de la organización con las ideas, tratar de obtener la aprobación para las nuevas ideas y movilizar el

apoyo necesario para las ideas innovadoras. El objetivo es comunicar eficazmente el valor y el potencial de la idea innovadora a las principales partes interesadas.

Realización de ideas

De acuerdo con Salessi (2021) se define como la aplicación de la noción o su culminación en una innovación tangible y provechosa para la organización y sus integrantes. Abarca, además, la deliberación o el examen exhaustivo de las ideas ejecutadas. Esta dimensión comprende la implementación práctica de nuevas propuestas, transformándolas en productos, servicios o procedimientos palpables que generen valor a la organización. Implica la planificación, ejecución y gestión de los recursos necesarios para llevar la idea desde su génesis hasta su materialización exitosa. La concreción de ideas se centra en la acción y la obtención de resultados concretos derivados de la innovación.

La nueva gestión pública (NGP) como modelo integrador

Este enfoque surge como respuesta a la rigidez burocrática tradicional, promoviendo una cultura organizacional basada en la mejora continua, la orientación a resultados y la participación ciudadana y se consolida como un modelo contemporáneo de administración que busca transformar la gestión estatal mediante la incorporación de principios y prácticas del sector privado orientadas a la eficiencia, la innovación y la rendición de cuentas (Satan & Vegas, 2025).

La capacidad de innovación en la gestión administrativa adquiere un papel central gracias a los aportes de la NGP, la cual promueve una transformación profunda en las estructuras y procesos del Estado mediante la incorporación de prácticas orientadas a la eficiencia, la flexibilidad y la mejora continua. La NGP impulsa el uso de tecnologías, la descentralización de decisiones y la adopción de modelos organizacionales más ágiles,

favoreciendo una administración capaz de aprender, experimentar y responder con rapidez a los desafíos sociales y económicos (Chica & Salazar, 2021).

La administración pública deja de ser una estructura cerrada para convertirse en una organización abierta, interconectada y receptiva a las demandas ciudadanas; la innovación, entendida como la búsqueda de soluciones creativas a problemas complejos mediante la co-creación con la ciudadanía, se convierte en el eje transversal de la gestión, fortaleciendo la capacidad institucional para responder eficazmente a las necesidades sociales (Barbosa, 2023).

La innovación se materializa en la adopción de mecanismos como el benchmarking, el controlling y la gestión por competencias, que permiten evaluar el desempeño, optimizar los recursos y fomentar una cultura organizacional centrada en la mejora continua. Asimismo, la NGP promueve la digitalización de procesos, la colaboración público-privada y la participación ciudadana, fortaleciendo la capacidad del Estado para adaptarse a entornos cambiantes y responder con soluciones creativas a las demandas sociales (Schoder, 2006).

En el ámbito administrativo, la NGP promueve la optimización de los recursos mediante la incorporación de prácticas del sector privado con el fin de garantizar la eficiencia y la calidad del gasto público y a la par impulsa la innovación institucional al fomentar la adopción de nuevas herramientas con ello, la NGP no solo redefine la gestión administrativa, sino que impulsa una cultura organizacional orientada a la mejora continua, la integridad y la eficiencia, para que puedan adaptarse a las nuevas demandas y contribuir al desarrollo institucional y social del país (Aguilar & parra, 2024).

1.5.2. Esquema Estructural

1. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1.1 Problema

1.2 Descripción

1.2.1 Campo, Área y Línea

1.2.2 Tipo de problema

1.2.3 Variables

A) Análisis de variables: Según el tipo y nivel de investigación

B) Operacionalización de variables (variables, sub variables, indicadores y modelos)

C) Matriz de consistencia

1.2.4 Interrogantes básicas

1.2.4.1 Interrogante general

1.2.4.2 Interrogante específicas

1.3 Justificación

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

1.4.2 Objetivo específicos

1.5 Marco Teórico

1.5.1 Marco conceptual

1.5.2 Bibliografía Básica

1.5.3 Antecedentes

1.6 Hipótesis

2. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

2.1 Técnicas e instrumentos

2.2 Estructuras de los instrumentos

2.3 Campo de verificación

2.3.1 Ámbito

2.3.2 Temporalidad

2.3.3 Unidades de estudio (Universo y Muestra)

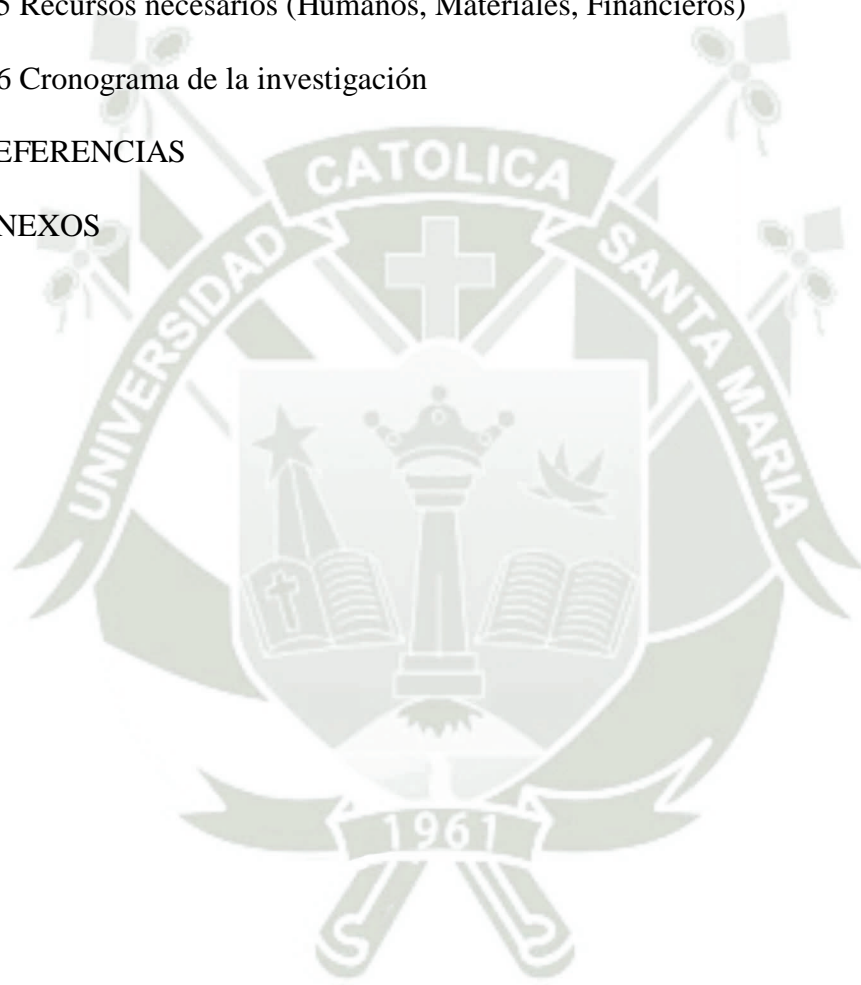
2.4 Estrategia de recolección de datos

2.5 Recursos necesarios (Humanos, Materiales, Financieros)

2.6 Cronograma de la investigación

REFERENCIAS

ANEXOS



1.5.3. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Lino (2022) tiene como objetivo analizar cómo contribuye la gestión administrativa en la innovación de los negocios del centro comercial Jorge Cepeda Jácome en el cantón La Libertad. Para ello se utiliza un método basado en la investigación descriptiva, el uso de lo que son los enfoques cuantitativos y cualitativos, para la recolección de información, el uso de las técnicas de recolección de datos como entrevistas y encuestas. Como resultado se evidencia que el uso correcto de los recursos que les brinda la municipalidad permite a la empresa obtener herramientas, procesos y actividades adecuadas para fortalecer y mejorar o innovar los negocios, los procesos administrativos y las estrategias son los elementos básicos del desarrollo de la empresa, que contribuyen a la toma de decisiones. Además, el aporte de la administración a la innovación en este caso sería el control administrativo del centro comercial Jorge Cepeda Jácome, ya que como los procedimientos organizacionales influyen en la base de la competitividad y en la mejora del crecimiento económico, cultura empresarial, gestión del conocimiento e innovación organizacional.

Contento (2022) en su estudio establece como objetivo principal evaluar el efecto de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de la empresa. Para llevar a cabo este proyecto de investigación se utilizó el método hipotético-deductivo que permitió identificar claramente la problemática de estudio, comprobar las hipótesis y a su vez formular las estrategias que vayan a perfeccionar la gestión administrativa de la librería Éxito y que además puedan desarrollar las actividades de manera eficiente y efectiva dentro de la empresa. La investigación es de tipo descriptiva con un diseño no experimental. Para lograr el objetivo se utilizó un cuestionario que fue aplicado a los 17 trabajadores de la empresa. Como resultados se obtuvo que el nivel de significancia fue de $0.001 < 0,005$ por lo que se rechaza la hipótesis

nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). La gestión administrativa tiene relación con el desarrollo organizacional de la librería Éxito de la ciudad de Riobamba. Esto quiere decir que sus sistemas internos son débiles, de tal modo que el sistema de comunicación como el de la toma de decisiones tienen una baja cobertura organizacional, por otro lado, el desarrollo organizacional de la empresa es rápido, pero no lineal lo que lo hace flexible al cambio de mercado solo en ciertas áreas y los trabajadores perciben dicho desarrollo de manera positiva pero forzada para sí mismos.

De la Cruz (2024) durante su investigación el objetivo que se persigue es analizar la innovación desde la perspectiva de la praxeología empresarial educativa. La investigación en el desarrollado en el enfoque cuantitativo fue de tipo descriptivo con diseño no experimental. Para la fase cuantitativa la recolección de la información fue realizada a través del empleo de un cuestionario, el cual fue aplicado a 61 individuos. De los resultados se obtuvo que el 62,3% de la muestra respondió estar muy de acuerdo con la creación de espacios de aprendizajes flexibles y colaborativos que fomenten la interacción y el trabajo en equipo. Otro 27,9% de los sujetos respondió estar de acuerdo con tal afirmación, mientras que el 3,3% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Sólo el 4,9% y el 1,6% respondieron estar en desacuerdo y muy en desacuerdo, respectivamente. En este sentido, la creación de espacios de aprendizaje flexibles y colaborativos, es una estrategia efectiva para fomentar la interacción y el trabajo en equipo en contextos educativos y laborales. En consecuencia, se puede decir que la innovación hace referencia al proceso de creación y aplicación de nuevas metodología y tecnologías con la finalidad de mejorar o cambiar algo existente, que, además, puede tener lugar en diversos campos incluidos los negocios y la educación. se pudo conocer que la innovación juega un rol determinante en el contexto panameño puesto que presenta desafíos y oportunidades únicas, específicamente en el contexto empresarial educativo de Panamá, se presentan limitaciones financieras o barreras culturales. Sin embargo, también podría destacar oportunidades, utilidad

al permitirles adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para aplicar enfoques innovadores en la gestión y la enseñanza

Antecedentes nacionales

Correa (2024) en su trabajo de investigación plantea como finalidad ayudar a establecer que grado de relación tienen la gestión administrativa, la gestión de la innovación con respecto a la satisfacción ciudadana, la ruta metodológica que utilizó fue de tipo básica, siendo no experimental, estableciéndose en un nivel correlacional y de corte trasversal. Obtuvo como muestra un total de 201 encuestas que se realizó a los pobladores de la región Callao, y así se tuvo una validación de instrumentos por medio del juicio de expertos. Como resultados pudo determinar que según la prueba Kolmogorov-Smirnov (KS), existe relación entre la gestión administrativa, gestión de la innovación y la satisfacción ciudadana, asimismo el grado de correlación (R) es de 0.568 (56.8%), en cuanto al grado de relación entre la gestión administrativa y la gestión de la innovación se obtuvo un coeficiente de $Rho = 0.285$ y un grado de significancia menor a 0.05 (0.000) por lo tanto, se llega a confirmar la correlación significativa; y finalmente el grado de asociación (R cuadrado) arrojó un resultado cuantitativo de 32.3% entre las variables que se mencionaron, se optó por la técnica de Rho Spearman para los objetivos específicos.

Borja et al. (2022) en su estudio plantean como objetivo primordial determinar de qué manera la gestión administrativa se vincula con la capacidad de innovación de los trabajadores de la Mypes de Lima en el año 2022. Empleó una metodología de nivel correlacional pues ayudará a encontrar la vinculación de los constructos planteados, además de obtener resultados estadísticos, el enfoque fue de nivel cuantitativo empleando un diseño no experimental. Como técnica utilizó la aplicación de una encuesta de 5 opciones para ambas variables, a una muestra censal compuesta por a los trabajadores de las Mypes del sector metalúrgico de Lima.

Compuesto por los trabajadores de las empresas: Ingenieros y Técnicos Ejecutores S.A., Soluciones en Acero & Afines S.A.C. y Vallejos Ingeniería y Construcción S.A, teniendo como resultados que la gestión administrativa Gestión Administrativa guarda una relación positiva con la Capacidad de Innovación de los trabajadores de las Mypes, teniendo una significancia bilateral de 0,000 y coeficiente de correlación $Rho = 0.615$. Por ese motivo, ejercer buena gestión administrativa posibilitará que los trabajadores de las Mypes se sientan dispuestos a generar innovación a modo de mejora continua

Gonzales (2022) en su investigación, plantea una problemática relacionada con la gestión administrativa y la participación de la comunidad educativa en la implementación de los proyectos de innovación, con un objetivo de determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la innovación educativa en una Institución Educativa Privada de un distrito de Chiclayo, dicho estudio se desarrolló bajo la metodología del enfoque cuantitativo, cuyo tipo de investigación fue descriptiva con diseño correlacional dirigido a una población de 17 docentes de educación básica, a quienes se les aplicó como instrumentos de trabajo de campo los cuestionarios de gestión administrativa y el cuestionario de innovaciones educativas, el mismo que fue validado mediante juicio de experto, llegando a concluir que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la innovación educativa de los docentes de una Institución Educativa Privada del Distrito de Chiclayo; con un coeficiente de r de Pearson $0,827^{**}$ y grado de significancia $p=0,005$

Antecedentes locales

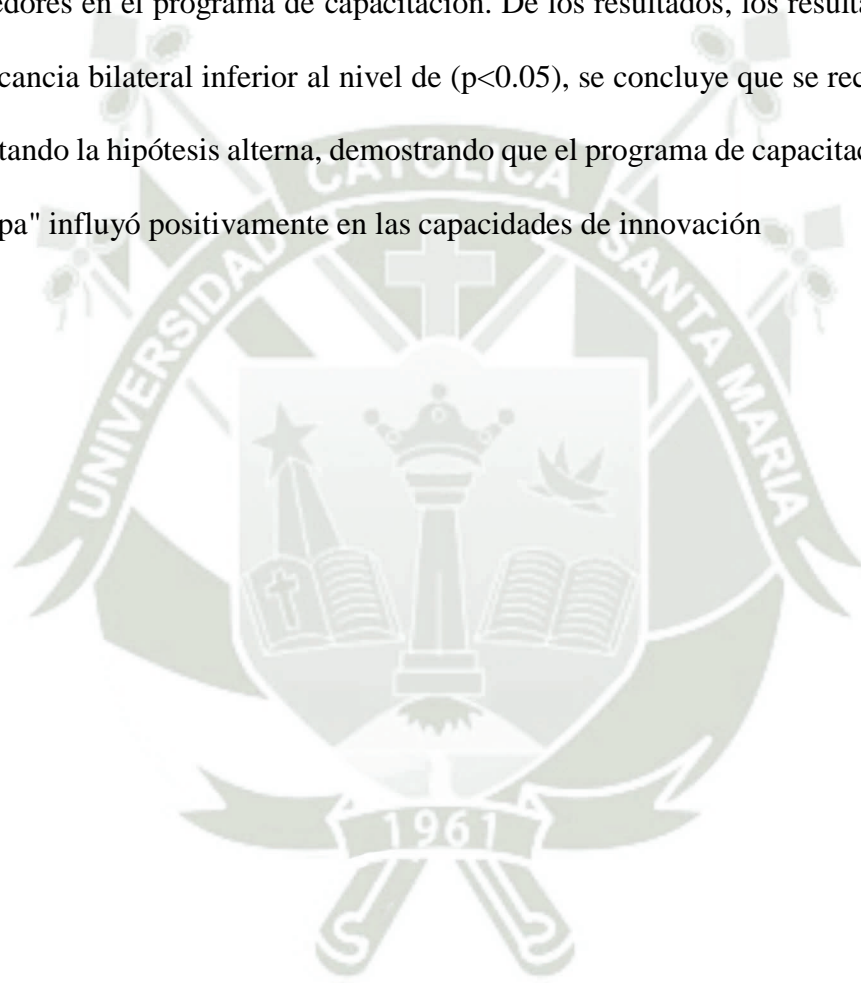
Los estudios regionales en base a la gestión administrativa y la capacidad de innovación son limitados, por lo que se analizarán las variables de estudio de forma individual.

Fernández (2023) en su investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre simplificación administrativa y gestión administrativa en la Gerencia de Desarrollo Social de

la Municipalidad Provincial de Arequipa en el año 2022. Para poder lograr con el objetivo planteado, se utilizó un enfoque cuantitativo, ya que se realizó un procesamiento exclusivamente estadístico. El diseño de la investigación fue no experimental transversal. El muestreo que se eligió fue no probabilístico censal, por lo que se tuvo acceso a la totalidad de la población censal. Por lo tanto, la muestra estuvo conformada por un total de 30 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Arequipa, Se aplicó dos cuestionarios, se evaluó la variable de simplificación administrativa, la cual cuenta con 24 preguntas la segunda encuesta, se halla enfocada en gestión administrativa, cuenta con 22 preguntas. Resulto que hay una correlación significativa, positiva y moderada con tendencia a alta ($r=,596$; $x=0.001$, $x<0.05$) entre la simplificación y la gestión administrativa dentro de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Arequipa, por lo tanto, se puede asumir que mientras mejore la gestión administrativa dentro de la entidad, habrá más posibilidad de lograr una simplificación administrativa.

Villanueva (2024) en su investigación percibe como objetivo general analizar la percepción de la gestión administrativa y su relación con la calidad de servicio de la Municipalidad de Mariano Melgar en Arequipa al 2021. Para realizar la metodología empleó como instrumento dos cuestionarios; estas encuestas se desarrollaron en la escala de Likert que fueron aplicados a 294 personas; se recaudó satisfactoriamente los datos de las encuestas para procesarlos. Al analizar las variables observamos que el 62.6 % de los encuestados en la percepción de la gestión administrativa es regular, paralelamente, el 68.7 % de la calidad del servicio es también regular; en consecuencia, los ciudadanos que llegan a la municipalidad de Mariano Melgar observan el comportamiento, el destino de los recursos que recauda el municipio, a su vez, el tipo de atención que reciben en la gestión pública. Por eso se concluye que existe una correlación significativa, directa y fuerte ($r=0.702$; $x= 0.00$, $x<0.05$) entre la percepción de la gestión administrativa y la calidad del servicio.

Mendo y Villafuerte (2023) en su estudio de investigación tiene como objetivo general determinar cómo influye la propuesta del programa de capacitación “Llamka'sun Juñuykuspa” en las capacidades de innovación del turismo comunitario en los emprendedores. La investigación tiene un enfoque cuantitativo. Se aplicó un cuestionario de diagnóstico situacional a 100 emprendedores y en la segunda fase se aplicaron dos cuestionarios a 62 emprendedores en el programa de capacitación. De los resultados, los resultados fue un nivel de significancia bilateral inferior al nivel de ($p < 0.05$), se concluye que se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna, demostrando que el programa de capacitación "Llamka'sun Juñuykuspa" influyó positivamente en las capacidades de innovación



1.6. Hipótesis

La formulación de las hipótesis se sustenta en la relación teórica existente entre la gestión administrativa y la capacidad de innovación dentro de las organizaciones públicas. Diversos modelos administrativos, como el Modelo de las 7s de McKinsey, el Modelo de gestión por resultados y el Modelo de gestión por procesos, coinciden en que una administración eficiente requiere estructuras claras, procesos articulados, personal competente y una orientación sistemática al logro de metas, es así que estas condiciones permiten generar entornos favorables para la creatividad, la implementación de mejoras y la adopción de nuevas prácticas.

Desde un enfoque organizacional, la innovación depende de la existencia de mecanismos administrativos que faciliten la toma de decisiones, la disponibilidad de recursos, la cooperación interna y la flexibilidad para aplicar cambios. En ese sentido, autores como Peralta et al. (2023) y Dell'Erba (2024), sostienen que la gestión administrativa influye directamente en la capacidad de generar, promover y ejecutar ideas innovadoras dentro de instituciones públicas y privadas.

Asimismo, los antecedentes revisados muestran evidencia consistente de que una adecuada gestión administrativa se asocia con mayores niveles de innovación laboral. Estudios en contextos municipales en Perú, como Espejo (2024) y Mercedes et al. (2023), han encontrado que la claridad de procesos, la orientación a resultados y la alineación organizacional facilitan el comportamiento innovador de los trabajadores. De esta manera, existe un sustento empírico que respalda la relación propuesta entre ambas variables y cada una de sus dimensiones.

Con base en este marco teórico y empírico, se plantean las siguientes hipótesis:

1.6.1 *Hipótesis general*

Existe relación entre la gestión administrativa y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025.

1.6.2 Hipótesis específicas

Existe relación entre el Modelo de la gestión 7s y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad Arequipa, 2025.

Existe relación entre el Modelo de gestión por resultados y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025.

Existe relación entre el Modelo de gestión por procesos y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025.





2. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

2.1. Técnicas e instrumentos

2.1.1 Técnicas

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), la encuesta estructurada es una técnica que permite obtener información cuantitativa sobre percepciones, actitudes y comportamientos de los participantes, lo que facilita la comparabilidad de los datos y su análisis estadístico. En este estudio, se empleó una encuesta estructurada para medir la gestión administrativa y otra para evaluar la capacidad de innovación, con el fin de cumplir con los objetivos de la investigación.

2.1.2 Instrumentos

De acuerdo con Arias (2020), el cuestionario estructurado es un instrumento compuesto por ítems cerrados, distribuidos en dimensiones e indicadores, y diseñado para asegurar la validez y confiabilidad de los datos. En esta investigación, se aplicó un cuestionario impreso con estas características para recolectar la información necesaria.

2.2. Estructuras de los Instrumentos

2.2.1. Cuestionario de gestión administrativa

Para medir la variable de Gestión administrativa, se utilizó el instrumento Evaluación de la gestión administrativa municipal basado en organizaciones inteligentes, elaborado por Tarrillo, Morán y Saldaña (2023). Este cuestionario fue seleccionado debido a que fundamenta sus dimensiones en modelos teóricos ampliamente aceptados en la administración pública contemporánea, como el Modelo de las 7s de McKinsey, el Modelo de gestión por resultados y el Modelo de gestión por procesos, los cuales permiten evaluar de manera integral la eficiencia administrativa, la orientación al logro y la articulación interna de la institución.

Tabla 3.

Ficha técnica – Gestión administrativa

Nombre:	Evaluación de la gestión administrativa municipal basado en organizaciones inteligentes
Autores:	Tarrillo, J.; Moran, R.; Saldaña, J.
Procedencia:	Perú
Año:	(2023)
Aplicación:	Individual y Colectiva
Ámbito de aplicación:	de Adultos
Duración:	25 minutos
Finalidad:	Evaluar el nivel de Gestión administrativa en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa
Confiabilidad	Alfa de Cronbach = 0,920 a través de una prueba piloto de 20 personas
Validez	Fue hallada a través del V de Aiken con coeficiente de 0.98
Baremos	Alto (74-100), Medio (48-73), Bajo (20-47)

Descripción del instrumento:

La escala está conformada por 20 ítems, distribuidos en tres dimensiones teóricas:

- Modelo de gestión 7s (ítems 1–7): evalúa estructura, estrategia, sistemas, habilidades, estilo, personal y valores compartidos.
- Modelo de gestión por resultados (ítems 8–15): analiza la orientación al logro, el seguimiento de metas y la rendición de cuentas.
- Modelo de gestión por procesos (ítems 16–20): valora la eficiencia, secuencia lógica de procedimientos y mejora continua.

Dicho instrumento emplea una escala tipo Likert de cinco puntos:

5 = Siempre, 4 = Casi siempre, 3 = Algunas veces, 2 = Casi nunca, 1 = Nunca.

Baremos:

- Alto: 74-100
- Medio: 48-73
- Bajo: 20-47

Estos baremos permiten interpretar los niveles de eficiencia administrativa percibida por los trabajadores.

2.2.2. Cuestionario de capacidad de innovación

Para medir la variable capacidad de innovación, se utilizó la escala Comportamiento innovador en el trabajo: análisis factorial confirmatorio de la Escala de Janssen, adaptada por Solana Salessi (2021). Este instrumento se sustenta en el modelo teórico de Janssen, que concibe la innovación laboral como un proceso compuesto por tres fases: generar ideas, promoverlas y ejecutarlas. Su respaldo teórico y su validación psicométrica lo convierten en un instrumento adecuado para evaluar la innovación en contextos organizacionales.

Tabla 4.

Ficha técnica - Capacidad de innovación

Nombre:	Comportamiento innovador en el trabajo: Análisis factorial confirmatorio de la Escala de Janssen
Autores:	Solana Salessi
Procedencia:	Argentina
Año:	(2021)
Aplicación:	Individual y Colectiva
Ámbito de aplicación:	de Adultos
Duración:	20 minutos
Finalidad:	Evaluar el nivel de capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa.
Confiabilidad	Alfa de Cronbach = 0,877 a través de una prueba piloto de 20 personas
Validez	La validez convergente-discriminante se determinó mediante el cálculo de la varianza media extraída y fue superior al mínimo recomendado.
Baremos	Alto (34-45), Medio (22-33), Bajo (9-21)

Descripción del instrumento:

La escala consta de 9 ítems distribuidos en tres dimensiones del comportamiento innovador:

- Generación de ideas (ítems 1–3): mide la capacidad del trabajador para crear o proponer nuevas alternativas.
- Promoción de ideas (ítems 4–6): evalúa el esfuerzo por comunicar, justificar y difundir las propuestas innovadoras.
- Realización de ideas (ítems 7–9): valora la implementación práctica y ejecución de las ideas dentro de la organización.

Este instrumento emplea una escala tipo Likert de cinco puntos:

1 = Nunca, 2 = Rara vez, 3 = A veces, 4 = Frecuentemente, 5 = Siempre.

Baremos:

- Alto: 34–45
- Medio: 22–33
- Bajo: 9–21

Estos niveles permiten identificar el grado de iniciativa, creatividad y ejecución innovadora del personal municipal.

2.2.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez y confiabilidad del Cuestionario de Gestión administrativa

La validez del instrumento Evaluación de la gestión administrativa municipal basado en organizaciones inteligentes, fue determinada mediante el coeficiente V de Aiken, alcanzando un valor de 0.98, el cual supera ampliamente el mínimo aceptable (0.70). Este resultado evidencia un alto nivel de acuerdo entre los jueces expertos respecto a la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems, lo que garantiza la validez de contenido del cuestionario.

Por otro lado, la confiabilidad se estableció mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.920 a partir de una prueba piloto realizada con 20 participantes, indicando una excelente consistencia interna, lo cual asegura que los ítems del instrumento miden de manera estable y uniforme la variable Gestión administrativa.

Validez y confiabilidad del Cuestionario de Capacidad de innovación

La validez del instrumento Comportamiento innovador en el trabajo: análisis factorial confirmatorio de la Escala de Janssen fue determinada mediante el análisis de validez convergente y discriminante, calculado a través de la varianza media extraída (AVE). Los valores obtenidos se encontraron por encima del nivel mínimo recomendado (0.50), lo que confirma que los ítems representan adecuadamente cada dimensión teórica del comportamiento innovador.

Asimismo, la confiabilidad interna del instrumento se estableció mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, alcanzándose un valor de 0.877 en una prueba piloto con 20 personas, reflejando una muy buena consistencia interna, lo que garantiza la estabilidad y precisión de las respuestas obtenidas con el cuestionario.

2.3. Campo de Verificación

2.3.1. *Ámbito*

Para el desarrollo de este apartado de la investigación, se tomó en cuenta a los trabajadores de la Municipalidad de Arequipa, específicamente a aquellos que forman parte de las áreas administrativas, debido a su relevancia en términos de gestión pública, ya que su desempeño impacta directamente en la eficiencia institucional y en la calidad del servicio brindado a la ciudadanía. Se consideró tanto a funcionarios como a personal técnico, lo que permitió realizar un análisis integral de la gestión administrativa y su relación con la capacidad de innovación dentro del entorno municipal.

2.3.2. *Temporalidad*

La presente investigación se desarrolló durante el año 2025, considerado como el marco temporal para la recolección y el análisis de la información. Este periodo fue particularmente pertinente debido a los procesos de modernización administrativa que se venían implementando en diversas entidades públicas, incluyendo las municipalidades, lo que permitió evaluar con mayor precisión el estado de la gestión administrativa y la capacidad de innovación de los trabajadores. Asimismo, el desarrollo del estudio en este contexto facilitó la identificación de tendencias recientes y posibles transformaciones en la cultura organizacional, derivadas de nuevas políticas públicas o del uso de tecnologías aplicadas a la administración local.

2.3.3. Unidades de Estudio

2.3.3.1 Universo

Según Arias (2020), población y universo son términos que pueden utilizarse de manera intercambiable, al referirse a la totalidad de elementos objeto de estudio que compartan las mismas características. En el marco de la presente investigación, se determinó un total de 301 trabajadores que laboraban en las distintas áreas administrativas de la Municipalidad Distrital de Socabaya.

2.3.3.2 Muestra

De acuerdo con Arias (2020), la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con ciertas especificaciones. En la presente investigación, la población estuvo conformada por 301 trabajadores que laboraban en las diferentes áreas administrativas de la Municipalidad de Socabaya.

En esta investigación, se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple, pues todos los integrantes tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados para participar en un estudio, se realizó de esta manera ya que garantiza una muestra representativa, reduciendo el riesgo de sesgo y aumentando la validez de los resultados (Arias, 2020).

Se utilizó la fórmula para el cálculo de la muestra en poblaciones finitas:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$

Donde:

N = 301 (tamaño de la población)

Z = 1.96 (valor Z para un nivel de confianza del 95%)

p = 0.5 (proporción esperada para máxima variabilidad)

E = 0.05 (margen de error del 5%)

La muestra quedó conformada por 170 trabajadores, seleccionados aleatoriamente de las distintas áreas administrativas de la Municipalidad de Socabaya.

2.3.4. Criterios de inclusión y exclusión

2.3.5. Criterios de inclusión

Para la selección de los participantes en esta investigación, se establecieron los siguientes criterios de inclusión:

- Ser trabajador activo en la municipalidad al momento de la recolección de datos.
- Participar de manera voluntaria en el estudio, manifestando su consentimiento informado previo a la aplicación de los instrumentos.
- Tener disponibilidad para responder el cuestionario dentro del plazo establecido para la recolección de datos.

2.3.6. Criterios de exclusión

Se excluyeron del estudio a aquellos trabajadores que cumplan con alguna de las siguientes condiciones:

- Aquellos que no deseen participar o que no otorguen su consentimiento informado para formar parte del estudio.
- Participantes que entreguen cuestionarios incompletos o con respuestas inconsistentes que impidan un análisis confiable de la información.

2.4. Estrategia de recolección de Datos

Esta estrategia estuvo conformada de forma sistemática y estructurada con el fin de asegurar la validez, confiabilidad y representatividad de los datos obtenidos. Para ello, se llevó a cabo el procedimiento que se detalla a continuación. Para la recolección de datos, se diseñó

un instrumento estructurado con preguntas cerradas, las cuales fueron medidas a través de una escala tipo Likert de 5 puntos (de 1 a 5), en función de los objetivos de la investigación y de los constructos teóricos que la fundamentaron. Dado que los instrumentos ya contaban con validación previa, no fue necesaria una nueva validación, salvo que las condiciones lo hubieran requerido.

El procedimiento de aplicación se realizó de manera presencial, asegurando la aleatoriedad mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. Para ello, se solicitó a la Oficina de Recursos Humanos el listado completo del personal administrativo de la Municipalidad de Socabaya, a cada trabajador se le asignó un número consecutivo y posteriormente se utilizó un generador de números aleatorios en Microsoft Excel para seleccionar los 170 participantes, garantizando que todos tuvieran la misma probabilidad de ser elegidos. Asimismo, durante la aplicación de los cuestionarios se controlaron posibles sesgos de selección y respuesta, evitando la participación de superiores jerárquicos en la supervisión directa del proceso, y asegurando la confidencialidad y anonimato de las respuestas para fomentar la sinceridad en la información proporcionada.

Este instrumento fue aplicado de manera presencial a los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, lo que permitió un acceso eficiente a los participantes y aseguró la validez de los cuestionarios aplicados ya que estos se encontraban previamente validados en sus artículos correspondientes. Una vez recolectada la información, los datos fueron organizados y sistematizados en una hoja de cálculo mediante el programa Microsoft Excel, lo que permitió una primera depuración y validación de los registros, garantizando su integridad y consistencia.

Posteriormente, la base de datos fue exportada al software estadístico IBM SPSS Statistics, el cual fue utilizado para realizar el análisis cuantitativo. Con esta herramienta, se

efectuaron procedimientos descriptivos, pruebas de confiabilidad, así como análisis inferenciales pertinentes, de acuerdo con los objetivos específicos del estudio.

2.5. Recursos necesarios

2.5.1 Recursos Humanos

Tabla 5.

Recursos Humanos

Recurso Humano	Función	Monto estimado (S/)
Especialista estadístico	Análisis de datos	1,300.00
Total		1,300.00

2.5.2 Recursos Materiales

Tabla 6.

Recursos Materiales

Recursos Material	Descripción	Monto estimado (S/)
Cuestionarios	Cuestionarios (impresos o digitales)	120.00
Papelería y útiles de oficina	Hojas, bolígrafos, carpetas	250.00
Licencias de software	SPSS y Microsoft Office	900.00
Equipo electrónico	Laptop o Pc	1500.00
Total		2770.00

2.5.3 Recursos Financieros

Tabla 7.

Recursos Financieros

Recursos financieros	Descripción	Monto estimado
Conexión a internet	Mensualidad durante el proyecto	200.00
Movilidad y transporte	Traslado para la aplicación de encuestas	300.00
Costos adicionales	Reserva para gastos adicionales	500.00
Total		1000.00

2.5.4 Recursos Totales

Tabla 8.

Recursos totales

Categoría	Monto estimado (S/)
Recursos humanos	1300.00
Recursos materiales	2770.00
Recursos financieros	1000.00
Total general	5070.00

2.6. Cronograma de la investigación

Tabla 9.

Cronograma de la investigación

Actividad	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8
1. Definición del tema y objetivos	X							
2. Revisión bibliográfica y marco teórico	X	X						
3. Diseño del instrumento de recolección		X						
4. Elaboración y validación del cuestionario		X	X					
5. Aplicación de la encuesta			X	X				
6. Recolección de datos			X	X				
7. Análisis de los resultados				X	X			
8. Redacción de los capítulos de la tesis				X	X	X		
9. Revisión y correcciones					X	X		
10. Presentación de la tesis						X		
11. Defensa de la tesis								X



3. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Datos sociodemográficos

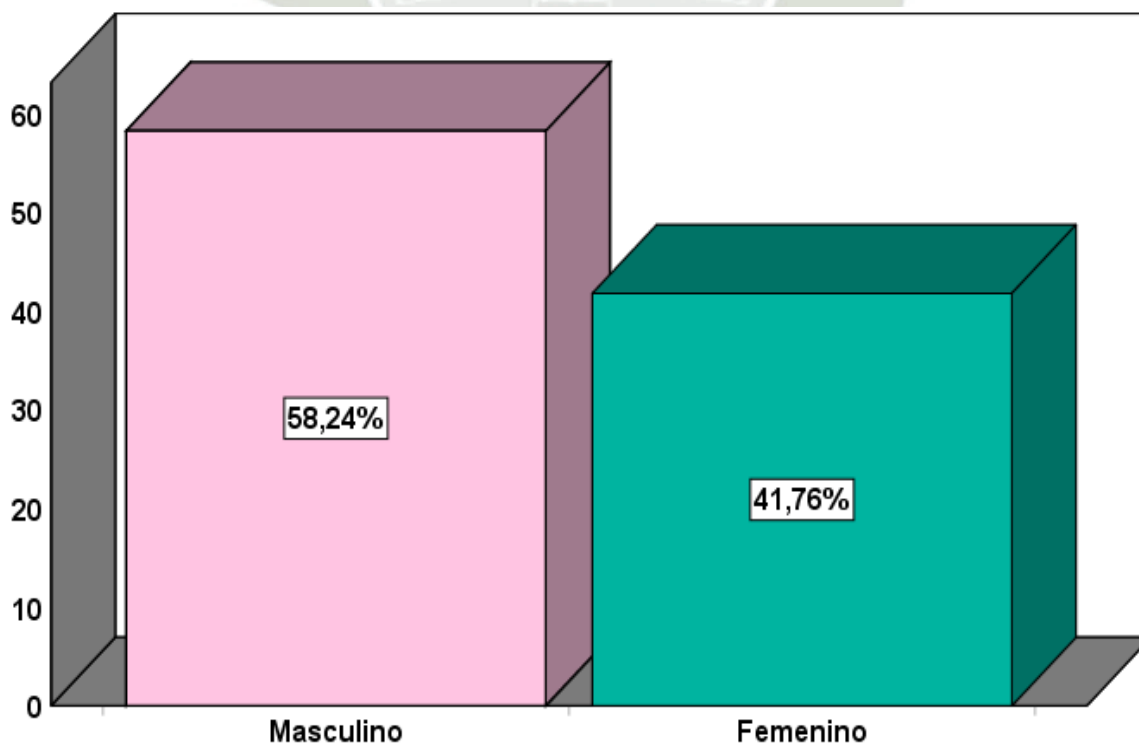
Tabla 10.

Sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	99	58.24
Femenino	71	41.76
Total	170	100.0

Figura 1

Sexo



Interpretación

La Tabla 10 y Figura 1 muestran la distribución de la muestra según el sexo de los 170 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa, durante el año 2025. Se observa que el 58.24% de los participantes son hombres (99 trabajadores), mientras que el 41.76% son mujeres (71 trabajadores). Esta distribución refleja una predominancia masculina en la muestra, aunque con una participación considerable de mujeres, lo cual contribuye a una representación equilibrada para el análisis de la gestión administrativa y la capacidad de innovación en la institución.

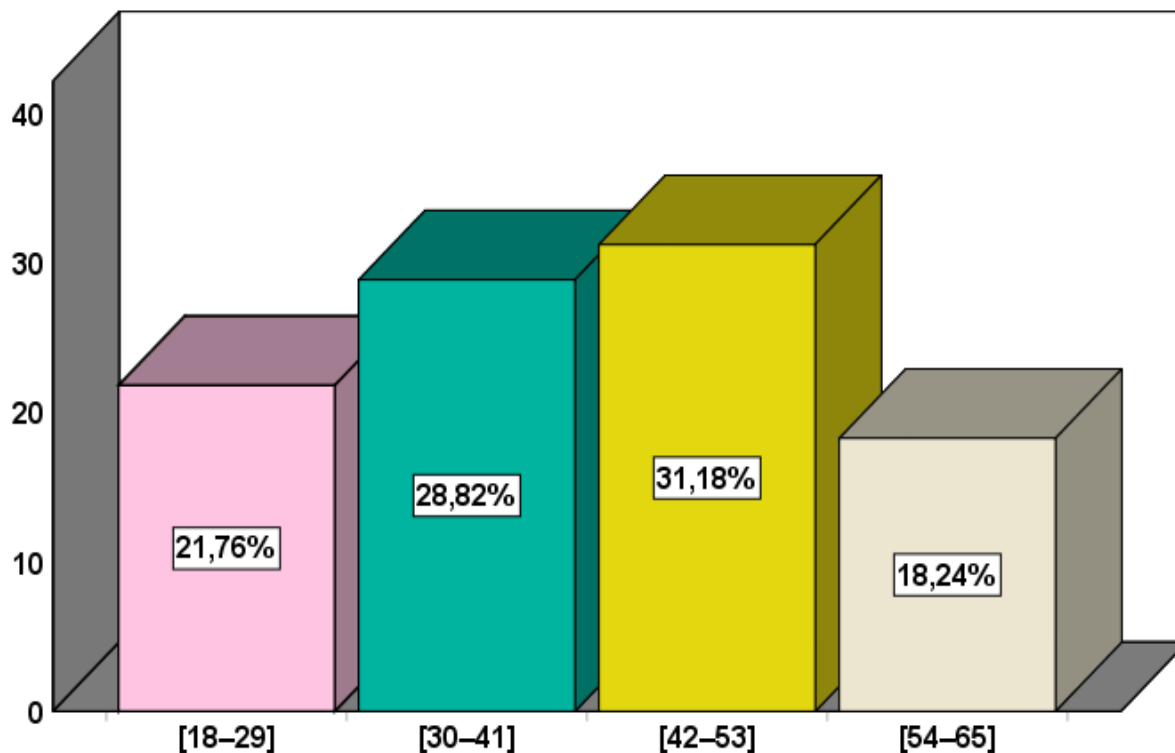
Tabla 11.

Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
[18–29]	37	21.76
[30–41]	49	28.82
[42–53]	53	31.18
[54–65]	31	18.24
Total	170	100.0

Figura 2.

Edad



Interpretación

La Tabla 11 muestra la distribución por edades de los 170 trabajadores que conforman la muestra de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa, en el año 2025. La mayoría de los participantes se encuentran en el rango de 42 a 53 años, con un 31.18% (53 trabajadores), seguido por el grupo de 30 a 41 años con un 28.82% (49 trabajadores). El grupo más joven, de 18 a 29 años, representa el 21.76% (37 trabajadores), mientras que el grupo de mayor edad, entre 54 y 65 años, comprende el 18.24% (31 trabajadores).

En términos generales, se puede observar que la suma de las generaciones jóvenes y adultas jóvenes (18 a 41 años) corresponde al 50.6% de la muestra (86 trabajadores), mientras que las generaciones adultas medias y mayores (42 a 65 años) representan el 49.4% restante

(84 trabajadores). Esta distribución sugiere una población laboral equilibrada en cuanto a edad, lo que podría aportar diversidad en experiencias y perspectivas para el análisis de la gestión administrativa y la capacidad de innovación.



3.1.2. Niveles de las variables

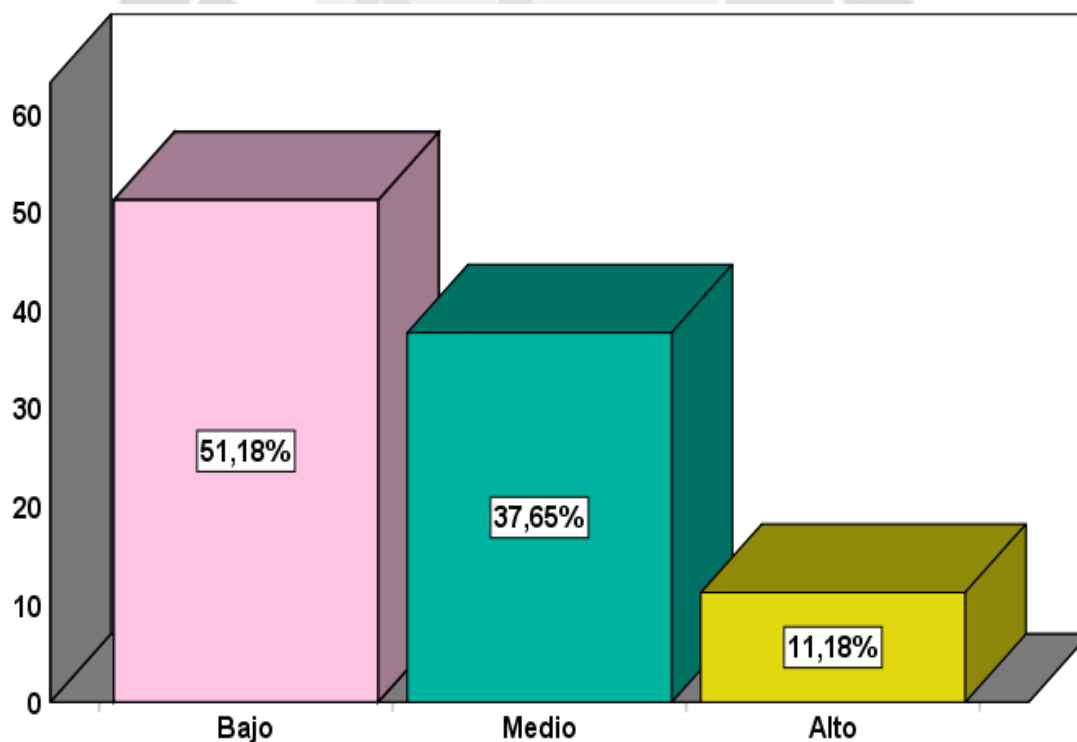
Tabla 12.

Niveles de la Gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	87	51.18
Medio	64	37.65
Alto	19	11.18
Total	170	100.0

Figura 3.

Niveles de la Gestión administrativa



Interpretación

La Tabla 12 presenta los niveles de gestión administrativa reportados por los 170 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Socabaya durante el año 2025. Según los resultados, el 51.18% de los participantes evaluaron su gestión administrativa en un nivel bajo, mientras que el 37.65% la percibió en un nivel medio y solo el 11.18% indicó un nivel alto. Al agrupar los niveles, se observa que el 88.8% de los trabajadores perciben su gestión administrativa en niveles bajos y medios, lo que evidencia una valoración mayormente moderada o limitada de la gestión en las áreas administrativas. Por otro lado, solo una pequeña proporción (11.18%) considera que la gestión administrativa alcanza un nivel alto, lo que sugiere posibles áreas de mejora para fortalecer la gestión dentro de la municipalidad.

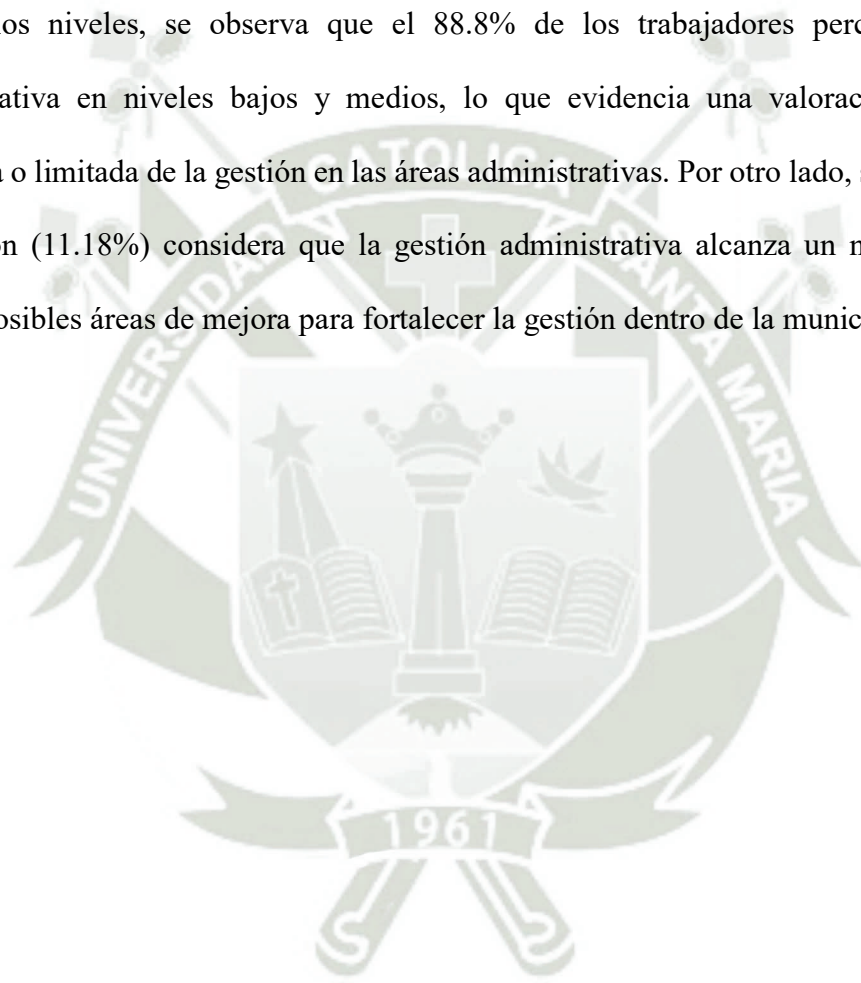


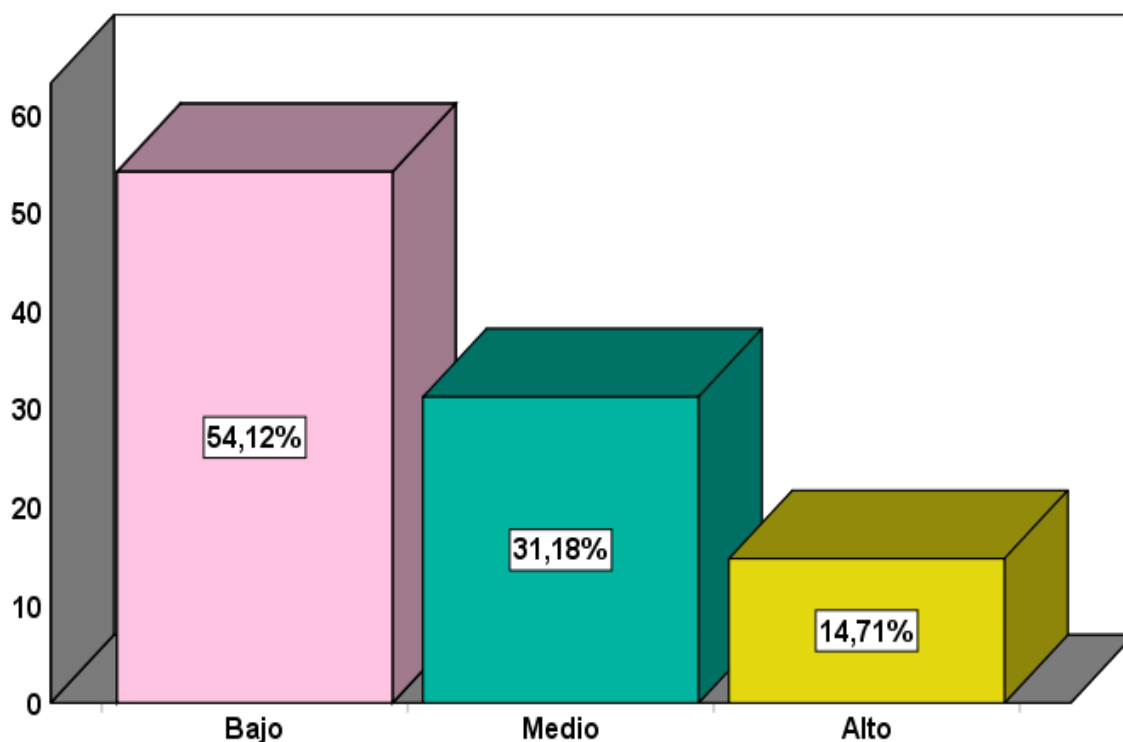
Tabla 13.

Niveles del Modelos de gestión de las 7S

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	92	54.12
Medio	53	31.18
Alto	25	14.71
Total	170	100.0

Figura 4.

Niveles del Modelos de gestión de las 7S



Interpretación

La tabla 13 presenta los niveles del modelo de gestión de las 7S en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Socabaya durante el año 2025. Los resultados indican que la

mayoría de los participantes (54.12%) se encuentran en un nivel bajo respecto a la implementación de este modelo de gestión, seguido por un 31.18% que presenta un nivel medio, y solo un 14.71% alcanza un nivel alto. Estos porcentajes reflejan que más de la mitad de los trabajadores perciben que los aspectos relacionados con los modelos de gestión de las 7S, como la planificación estratégica y la coordinación interna, requieren fortalecerse para mejorar el desempeño administrativo.

El 85.3% de los trabajadores se ubica en niveles bajo y medio respecto al modelo de gestión de las 7S, lo que sugiere oportunidades claras para optimizar los procesos organizacionales y mejorar la alineación estratégica dentro de la Municipalidad Distrital de Socabaya. Los resultados reflejan que aspectos como la planificación estratégica, la asignación adecuada de responsabilidades, el conocimiento integral de la gestión, el compromiso con la misión y valores institucionales, la existencia de procedimientos establecidos, así como el modelo de comportamiento y comunicación interna, requieren fortalecerse para mejorar el desempeño administrativo. Estas áreas con niveles bajos o medios pueden afectar la cohesión organizacional y la eficacia en la ejecución de las actividades, por lo que se hace necesario implementar acciones que impulsen una mejor gestión y coordinación interna.

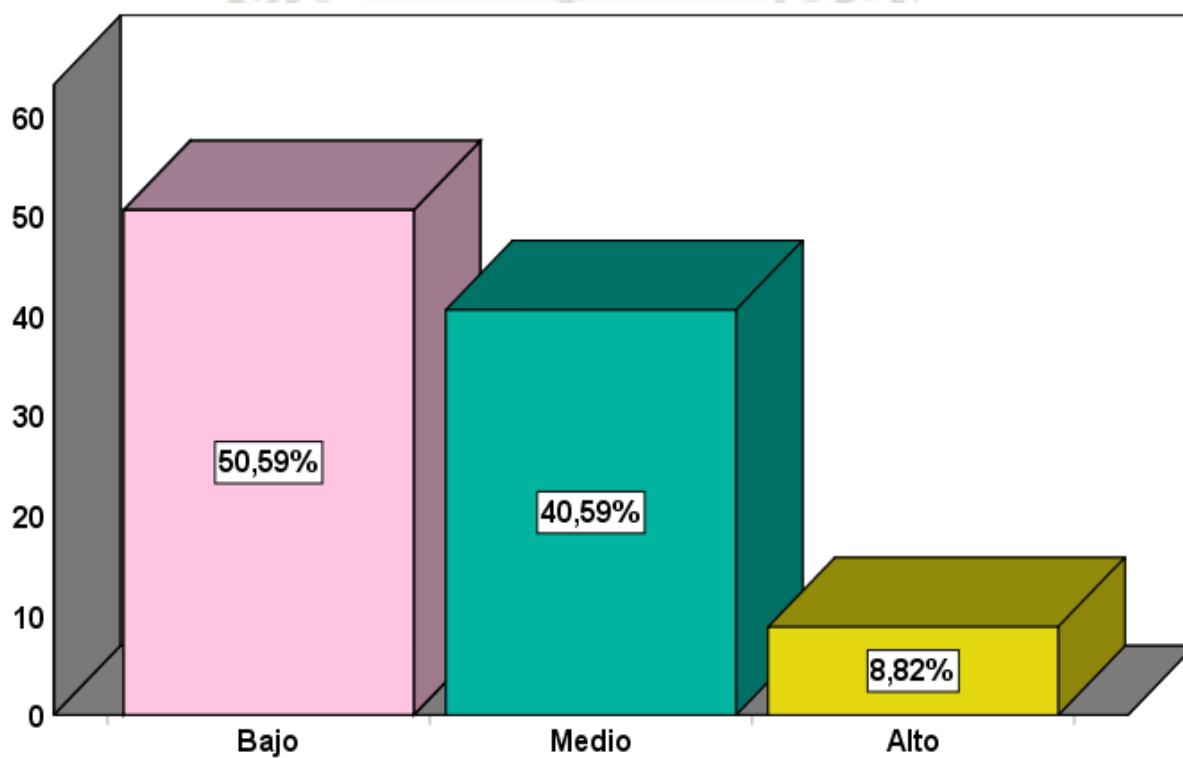
Tabla 14.

Niveles del Modelo de gestión por resultados

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	86	50.59
Medio	69	40.59
Alto	15	8.82
Total	170	100.0

Figura 5.

Niveles del Modelo de gestión por resultados



Interpretación

La tabla 14 presenta los niveles del modelo de gestión por resultados en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Socabaya durante el año 2025. Los resultados muestran que el 50.59% de los participantes se ubican en un nivel bajo, mientras que un 40.59% se sitúan en un nivel medio y solo un 8.82% alcanzan un nivel alto en la aplicación de este modelo. Esto indica que la mayoría de los trabajadores perciben que la gestión por resultados aún presenta limitaciones importantes en cuanto a la planificación a largo plazo, el uso racional de recursos, la evaluación de resultados y la transparencia en la información brindada a la ciudadanía.

En conjunto, el 91.2% de los trabajadores se encuentran en niveles bajo y medio, lo que sugiere que existen amplias oportunidades para fortalecer las prácticas de gestión orientadas a resultados, mejorar la eficiencia en el uso de recursos públicos y aumentar la rendición de cuentas dentro de la municipalidad. Estas áreas requieren atención para avanzar hacia un modelo de gestión más efectivo que contribuya a la mejora continua y a la transformación del desempeño institucional.

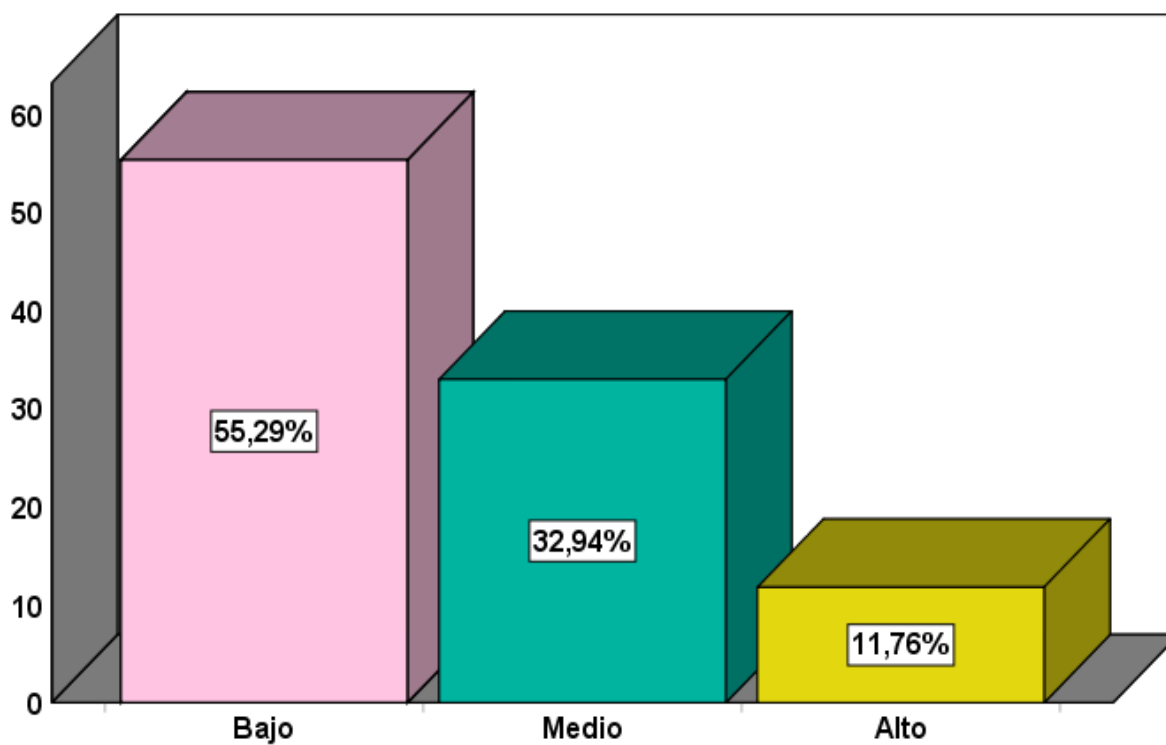
Tabla 15.

Niveles del Modelo de gestión por procesos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	94	55.29
Medio	56	32.94
Alto	20	11.76
Total	170	100.0

Figura 6.

Niveles del Modelo de gestión por procesos



Interpretación

La tabla 15 presenta los niveles del modelo de gestión por procesos en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Socabaya durante el año 2025. Los resultados revelan que la mayoría de los participantes (55.29%) se encuentra en un nivel bajo, mientras que un 32.94% se ubica en un nivel medio y solo un 11.76% alcanza un nivel alto. Esta distribución muestra que más de la mitad de los trabajadores considera que aún existen debilidades en la aplicación de procesos institucionales orientados a la eficiencia y mejora continua.

En conjunto, el 88.2% de los trabajadores se sitúa en niveles bajo y medio, lo que indica una importante necesidad de fortalecer la gestión por procesos dentro de la municipalidad. Aspectos clave como el conocimiento y aplicación de normas ISO, la comprensión de trámites y flujos administrativos internos, así como la práctica de metodologías como el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar, actuar), aún no se implementan de manera óptima. Esta situación podría limitar la capacidad institucional para responder con eficiencia a las demandas ciudadanas y avanzar hacia una cultura organizacional basada en la calidad y la mejora continua.

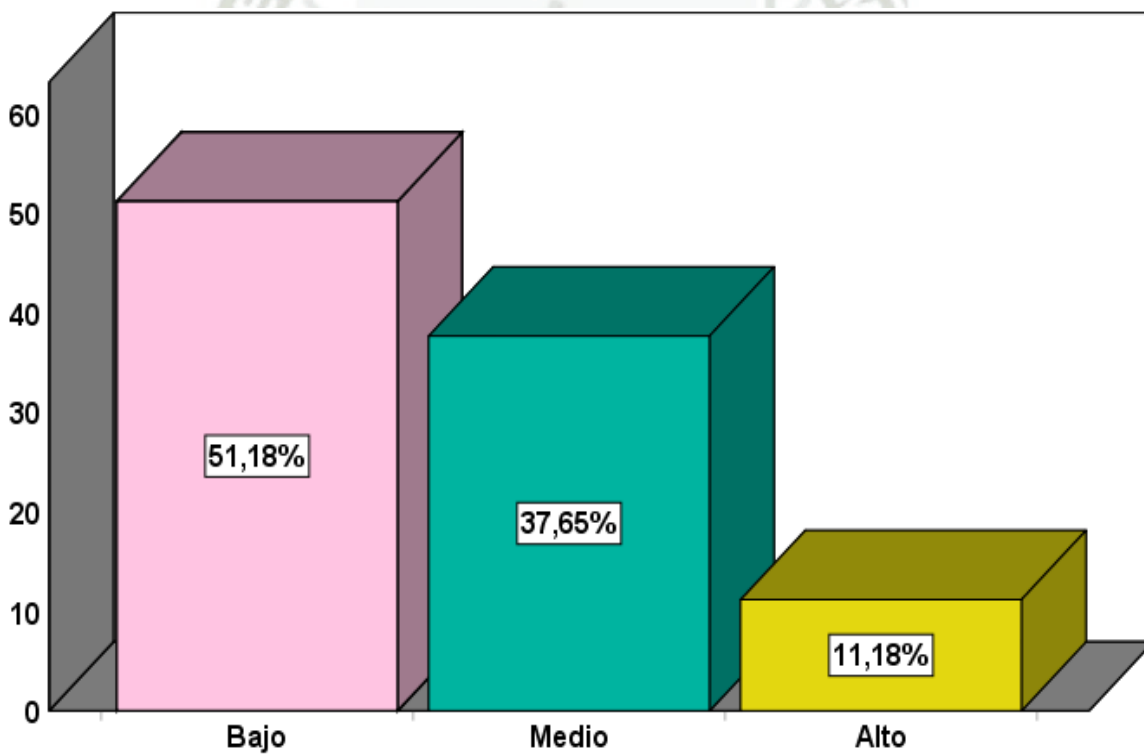
Tabla 16.

Niveles de la Capacidad de innovación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	87	51.18
Medio	64	37.65
Alto	19	11.18
Total	170	100.0

Figura 7.

Niveles de la Capacidad de innovación



Interpretación

Tabla 16 presenta los niveles de capacidad de innovación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Socabaya durante el año 2025. Según los resultados, el 51.18% de los participantes se ubica en un nivel bajo de capacidad de innovación, seguido por un 37.65% en un nivel medio, mientras que solo el 11.18% alcanza un nivel alto. Estos datos indican que más de la mitad de los trabajadores no manifiestan de manera sólida comportamientos relacionados con la innovación en su entorno laboral.

En conjunto, el 88.8% de los trabajadores se sitúa en los niveles bajo y medio de esta variable, lo que evidencia una amplia oportunidad de mejora en aspectos como la generación, promoción y realización de ideas innovadoras dentro de la institución. Los resultados permiten inferir que, aunque algunos trabajadores buscan proponer soluciones originales o introducir ideas nuevas en sus funciones, aún existe una limitada consolidación de una cultura organizacional orientada a la innovación. Este panorama refuerza la necesidad de implementar estrategias que promuevan entornos más dinámicos, abiertos al cambio y al desarrollo de propuestas creativas en la gestión municipal.

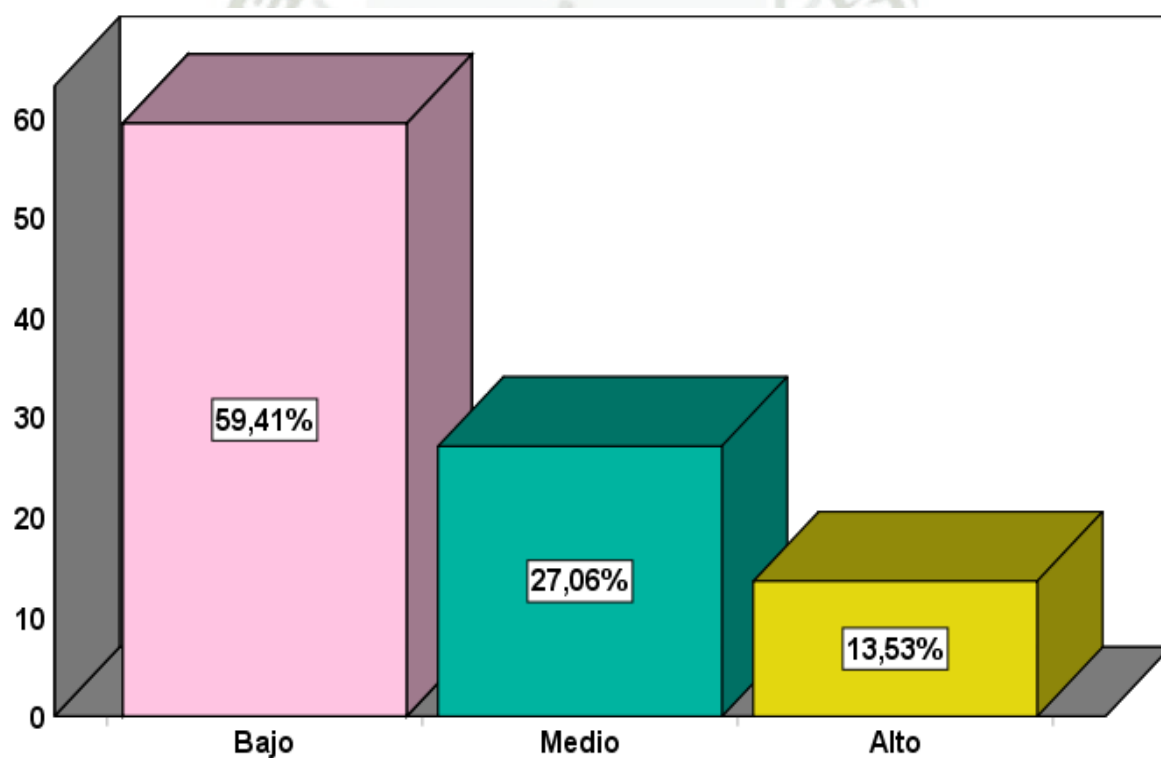
Tabla 17.

Niveles de Generación de ideas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	101	59.41
Medio	46	27.06
Alto	23	13.53
Total	170	100.0

Figura 8.

Niveles de Generación de ideas



Interpretación

Tabla 17 muestra los niveles de la dimensión Generación de ideas, la cual forma parte de la variable Capacidad de innovación y fue evaluada a partir de tres ítems relacionados con la búsqueda de nuevas técnicas, la movilización de apoyo para ideas innovadoras y la propuesta de soluciones originales frente a problemas laborales. Los resultados indican que el 59.4% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Socabaya presenta un nivel bajo en esta dimensión, seguido por un 27.06% en nivel medio y únicamente un 13.53% en nivel alto.

En conjunto, el 86.5% de los participantes se encuentra en niveles bajo y medio, lo que evidencia limitaciones importantes en la capacidad de los trabajadores para generar nuevas ideas en su marco institucional. Esta situación sugiere que la búsqueda de métodos innovadores, la iniciativa para proponer soluciones creativas y la movilización de recursos o apoyo para nuevas propuestas aún no están suficientemente consolidadas como parte de la cultura organizacional. Fortalecer esta dimensión resulta clave para fomentar un entorno más propenso a la innovación en la administración pública local.

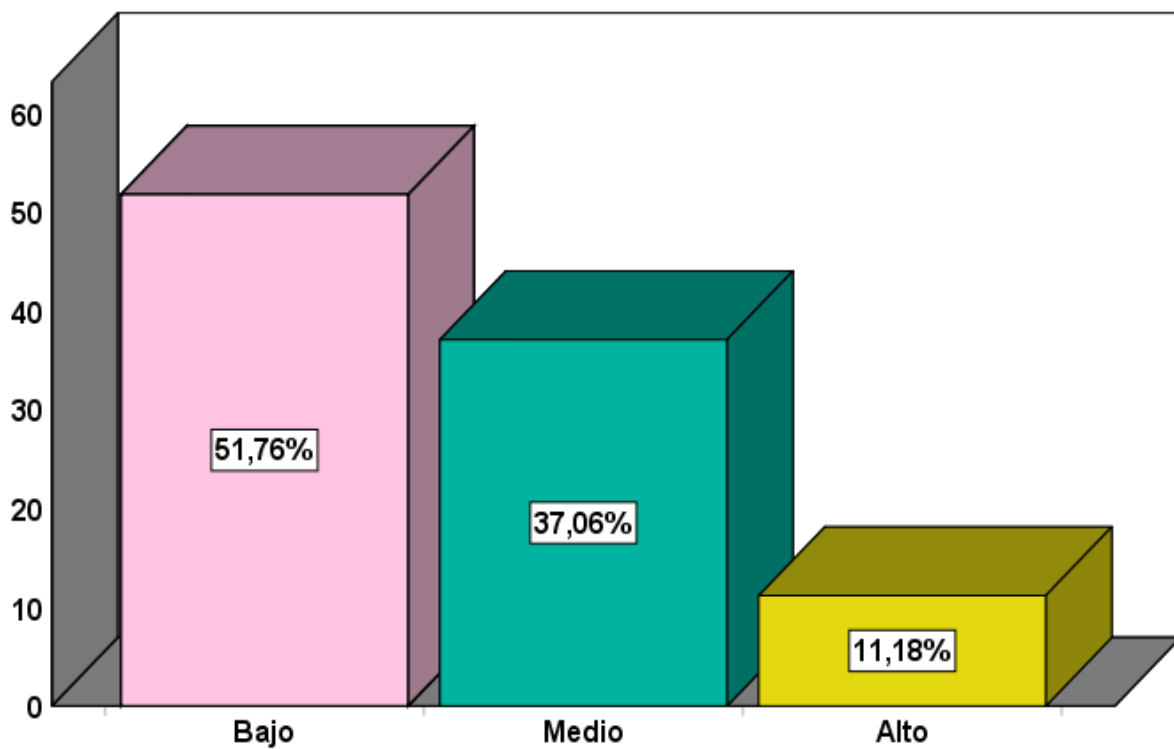
Tabla 18.

Niveles de la Promoción de ideas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	88	51.76
Medio	63	37.06
Alto	19	11.18
Total	170	100.0

Figura 9.

Niveles de la Promoción de ideas



Interpretación

La Tabla 18 presenta los niveles de la dimensión Promoción de ideas, que forma parte de la variable Capacidad de innovación y fue evaluada mediante tres ítems orientados a la introducción sistemática de ideas innovadoras, su transformación en aplicaciones útiles y la capacidad de generar entusiasmo en otros miembros de la organización. Los resultados muestran que el 51.76% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Socabaya se encuentra en un nivel bajo en esta dimensión, el 37.06% en un nivel medio y solo el 11.18% alcanza un nivel alto.

En conjunto, el 88.9% de los participantes presenta niveles bajo y medio, lo que evidencia que la promoción activa de ideas dentro del entorno laboral aún no se encuentra suficientemente desarrollada. Específicamente, se observa que introducir ideas innovadoras en la práctica diaria, convertirlas en soluciones funcionales y lograr que actores clave de la organización se involucren en ellas, son capacidades limitadas entre los trabajadores evaluados. Estos resultados sugieren la necesidad de fortalecer una cultura institucional que incentive el liderazgo creativo y la participación colaborativa para llevar adelante iniciativas de mejora dentro de la gestión pública.

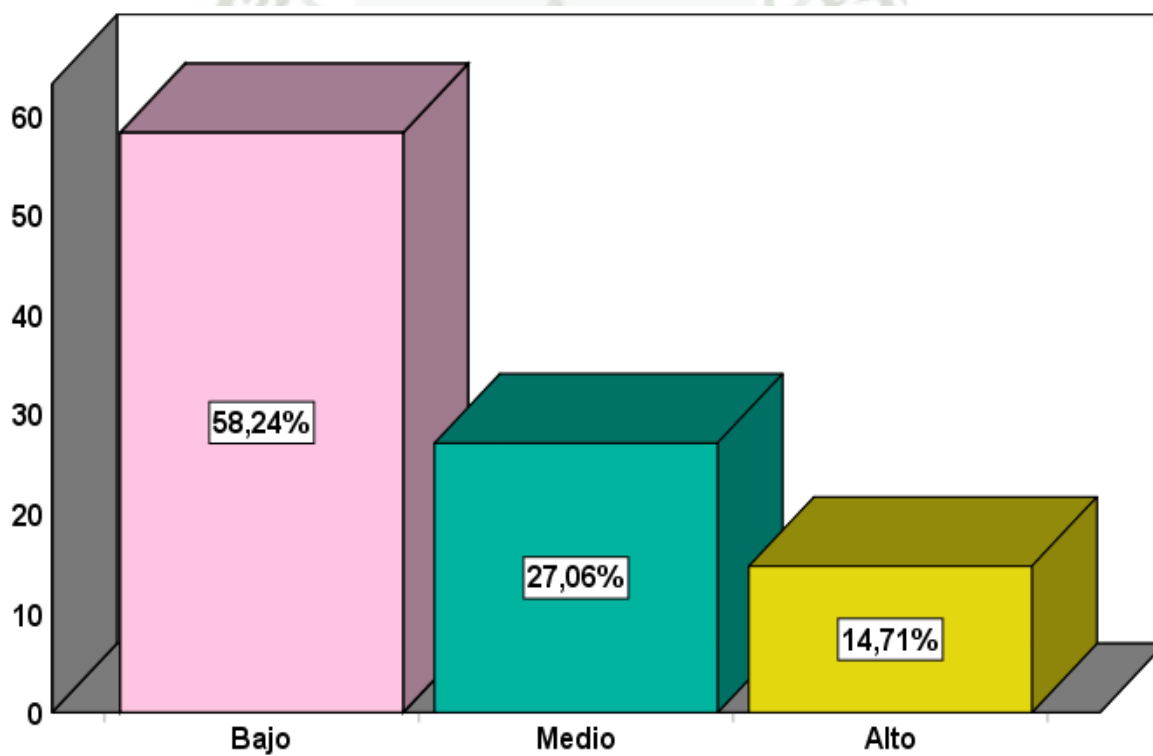
Tabla 19.

Realización de ideas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	99	58.24
Medio	46	27.06
Alto	25	14.71
Total	170	100.0

Figura 10.

Realización de ideas



Interpretación

La Tabla 19 y la Figura 10 muestra los niveles de la dimensión: Realización de ideas, correspondiente a la variable Capacidad de innovación, evaluada mediante tres ítems centrados en la aprobación, evaluación y generación de propuestas innovadoras frente a situaciones complejas. Los resultados revelan que el 58.24% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Socabaya se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 27.06% se ubica en un nivel medio y solo el 14.71% presenta un nivel alto en esta dimensión.

En conjunto, el 85.3% de los encuestados muestra niveles bajo y medio en cuanto a la realización efectiva de ideas, lo que indica que existe una limitada capacidad para convertir las ideas innovadoras en acciones concretas. Esto sugiere dificultades no solo para lograr la aprobación institucional de nuevas propuestas, sino también para evaluar su utilidad y proponer soluciones creativas frente a desafíos complejos. Estos resultados subrayan la necesidad de fortalecer mecanismos que impulsen la puesta en práctica de la innovación dentro de los procesos administrativos, promoviendo espacios para el desarrollo, validación e implementación de nuevas ideas en el entorno municipal.

3.1.2. Descripción de los ítems de la variable gestión administrativa

Tabla 20.

Descripción de los ítems de la variable gestión administrativa

Ítems	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Planifica estrategias innovadoras para ejecutar actividades institucionales	91	53.5	17	10.0	48	28.2	12	7.1	2	1.2
Asigna responsabilidades de acuerdo a la estructura organizacional	5	2.9	94	55.3	36	21.2	14	8.2	21	12.4
Conoce los factores necesarios para organizar y dirigir de manera holística y eficaz	6	3.5	88	51.8	40	23.5	18	10.6	18	10.6
Conoce la misión y comparten sus valores	50	29.4	44	25.9	15	8.8	42	24.7	19	11.2
Cuenta con procedimientos necesarios para todos los sistemas de funcionamiento institucional	42	24.7	53	31.2	17	10.0	21	12.4	37	21.8
Practica un modelo de comportamiento y comunicación respecto a prioridades y compromiso	46	27.1	48	28.2	11	6.5	56	32.9	9	5.3
Orienta los recursos humanos hacia la ejecución de la estrategia	54	31.8	11	6.5	81	47.6	8	4.7	16	9.4
Realiza una planificación a largo plazo y en tiempos establecidos	3	1.8	81	47.6	19	11.2	46	27.1	21	12.4
Utiliza racionalmente los recursos destinados para	71	41.8	30	17.6	40	23.5	15	8.8	14	8.2

Ítems	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
cada actividad que se planifica										
Conoce la gestión por resultados para administrar, gestionar y evaluar los recursos públicos	69	40.6	26	15.3	30	17.6	27	15.9	18	10.6
Utiliza las herramientas de la gestión por resultados para la transformación del estado	63	37.1	24	14.1	45	26.5	18	10.6	20	11.8
Realiza las actividades dentro de los plazos establecidos	69	40.6	20	11.8	42	24.7	18	10.6	21	12.4
Evalúa el impacto de los resultados de las actividades	21	12.4	89	52.4	11	6.5	30	17.6	19	11.2
Brinda información a la ciudadanía de manera permanente	85	50.0	22	12.9	16	9.4	23	13.5	24	14.1
Realiza auditoría del desempeño de cada una de las unidades orgánicas que conforman la institución.	100	58.8	12	7.1	41	24.1	11	6.5	6	3.5
Conoce las normas ISO 9000 referidas a la gestión de calidad	87	51.2	26	15.3	31	18.2	19	11.2	7	4.1
Aplica la norma ISO 9001 en el proceso de gestión institucional en términos de eficiencia y calidad	26	15.3	81	47.6	41	24.1	18	10.6	4	2.4
Conoce los trámites y flujos administrativos internos para cumplir con los objetivos y actividades programadas	72	42.4	51	30.0	22	12.9	13	7.6	12	7.1

Ítems	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Conoce y practica los procesos de desarrollo de planear, hacer, verificar y actuar	62	36.5	8	4.7	60	35.3	28	16.5	12	7.1
Implanta y fortalece la cultura de la mejora continua institucional	64	37.6	6	3.5	38	22.4	50	29.4	12	7.1

En la tabla 20 se presentan los resultados sobre la percepción respecto al desarrollo de la gestión administrativa en la Municipalidad de Socabaya. En el primer ítem, “Planifica estrategias innovadoras para ejecutar actividades institucionales”, el 53.5% de los trabajadores señaló que nunca se realiza este tipo de planificación, lo que revela una falta de enfoque innovador en la ejecución de actividades.

En “Asigna responsabilidades de acuerdo a la estructura organizacional”, el 55.3% indicó casi nunca, lo que sugiere una deficiente distribución de funciones y una posible desarticulación en la organización interna. De igual modo, en “Conoce los factores necesarios para organizar y dirigir de manera holística y eficaz”, el 51.8% también marcó casi nunca, evidenciando debilidad en la comprensión integral de la gestión institucional.

Respecto a “Conoce la misión y comparte sus valores”, el 29.4% señaló nunca y un 25.9% casi nunca, lo que muestra escasa identificación del personal con la filosofía institucional. En “Cuenta con procedimientos necesarios para todos los sistemas de funcionamiento institucional”, un 31.2% respondió casi nunca, lo que indica una carencia de protocolos claros para la operatividad interna.

En el ítem “Practica un modelo de comportamiento y comunicación respecto a prioridades y compromiso”, el 28.2% señaló casi nunca, aunque un 32.9% indicó casi siempre,

mostrando cierta mejora en la comunicación interna, aunque aún insuficiente. En “Orienta los recursos humanos hacia la ejecución de la estrategia”, el 47.6% respondió algunas veces, lo que evidencia un uso irregular del potencial humano institucional.

En “Realiza una planificación a largo plazo y en tiempos establecidos”, el 47.6% marcó casi nunca, reflejando la falta de visión estratégica a futuro. Del mismo modo, en “Utiliza racionalmente los recursos destinados para cada actividad”, el 41.8% señaló nunca, mostrando una gestión poco eficiente de los recursos.

En “Conoce la gestión por resultados para administrar, gestionar y evaluar los recursos públicos”, el 40.6% respondió nunca, lo que denota una limitada aplicación de modelos modernos de gestión pública. En “Utiliza las herramientas de la gestión por resultados para la transformación del Estado”, el 37.1% indicó nunca, lo que reafirma una débil orientación hacia la eficiencia y el logro de resultados.

Asimismo, en “Realiza las actividades dentro de los plazos establecidos”, el 40.6% marcó nunca, evidenciando deficiencias en la gestión del tiempo y el cumplimiento de cronogramas. En “Evalúa el impacto de los resultados de las actividades”, el 52.4% indicó casi nunca, reflejando la ausencia de mecanismos sistemáticos de evaluación.

El ítem “Brinda información a la ciudadanía de manera permanente” muestra que el 50% respondió nunca, lo que evidencia falta de transparencia y comunicación con la población. En “Realiza auditoría del desempeño de cada una de las unidades orgánicas”, el 58.8% marcó nunca, lo cual revela una grave deficiencia en los procesos de control y fiscalización interna.

En “Conoce las normas ISO 9000 referidas a la gestión de calidad”, el 51.2% respondió nunca, lo que muestra desconocimiento sobre estándares internacionales de calidad. De igual modo, en “Aplica la norma ISO 9001 en el proceso de gestión institucional”, el 47.6% indicó casi nunca, confirmando la escasa aplicación de sistemas de mejora continua.

Respecto a “Conoce los trámites y flujos administrativos internos”, el 42.4% señaló nunca, lo que refleja desinformación sobre los procesos internos. En “Conoce y practica los procesos de desarrollo de planear, hacer, verificar y actuar (PHVA)”, el 36.5% marcó nunca, mostrando debilidad en la implementación de modelos de mejora continua.

Finalmente, en “Implanta y fortalece la cultura de la mejora continua institucional”, el 37.6% respondió nunca, aunque un 29.4% indicó casi siempre, sugiriendo esfuerzos incipientes en algunos sectores por mejorar la gestión.

En síntesis, la mayoría de los trabajadores percibe una gestión administrativa deficiente, con poca innovación, baja planificación, falta de evaluación de resultados y escaso conocimiento de modelos de gestión por resultados o de calidad. Esto evidencia la necesidad de fortalecer las competencias directivas, promover la transparencia y fomentar una cultura organizacional orientada a la mejora continua.

Tabla 21.

Descripción de los ítems de la variable capacidad de innovación

Ítems	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Busco nuevos métodos, técnicas o instrumentos de trabajo.	50	29.4	57	33.5	18	16.5	17	10.0	18	10.6
Movilizo el apoyo necesario para apoyar mis ideas innovadoras	80	47.1	36	21.2	24	14.1	16	9.4	14	8.2
Propongo soluciones originales para los problemas laborales.	71	41.8	19	11.2	39	22.9	26	15.3	15	8.8
Introduzco sistemáticamente ideas innovadoras en mi trabajo	12	7.1	100	58.8	34	20.0	17	10.0	7	4.1
Transformo mis nuevas ideas en aplicaciones útiles	13	7.6	76	44.7	41	24.1	30	17.6	10	5.9
Hago que miembros importantes de la organización se entusiasmen con mis ideas	46	27.1	43	25.3	15	8.8	36	21.2	30	17.6
Trato de lograr la aprobación de las nuevas ideas que propongo	12	7.1	28	16.5	85	50.0	32	18.8	13	7.6
Evalúo la utilidad de mis ideas innovadoras	70	41.2	31	18.2	20	11.8	33	19.4	16	9.4
Propongo ideas originales frente a temas difíciles	5	2.9	104	61.2	28	16.5	14	8.2	19	11.2

En la tabla 21 se evidencian los resultados sobre la capacidad de innovación en el personal evaluado. En el primer ítem, “Busco nuevos métodos, técnicas o instrumentos de

trabajo”, el 33.5% indicó casi nunca y el 29.4% nunca, lo que refleja poca disposición a incorporar nuevas herramientas o procedimientos en su labor cotidiana.

En “Movilizo el apoyo necesario para apoyar mis ideas innovadoras”, el 47.1% respondió nunca, mostrando que la mayoría no busca respaldo organizacional para implementar sus propuestas, posiblemente por falta de confianza o de un entorno institucional que promueva la innovación. De manera similar, en “Propongo soluciones originales para los problemas laborales”, el 41.8% señaló nunca, lo que denota escasa iniciativa para resolver los retos laborales mediante ideas creativas.

En “Introduzco sistemáticamente ideas innovadoras en mi trabajo”, el 58.8% indicó casi nunca, evidenciando que la innovación no se integra de forma constante en las prácticas laborales. A su vez, en “Transformo mis nuevas ideas en aplicaciones útiles”, el 44.7% respondió casi nunca, mostrando una brecha entre la generación de ideas y su puesta en práctica efectiva.

El ítem “Hago que miembros importantes de la organización se entusiasmen con mis ideas” presenta resultados dispersos: el 27.1% marcó nunca y el 25.3% casi nunca, mientras que un 21.2% señaló casi siempre. Esto sugiere que, aunque existen intentos de contagiar entusiasmo, la mayoría aún no logra motivar a otros hacia la innovación.

En “Trato de lograr la aprobación de las nuevas ideas que propongo”, el 50% indicó algunas veces, lo que revela una práctica ocasional de búsqueda de validación institucional, sin llegar a ser un hábito consolidado. En “Evalúo la utilidad de mis ideas innovadoras”, el 41.2% respondió nunca, reflejando una falta de reflexión o seguimiento respecto al impacto de las ideas implementadas.

Por último, en “Propongo ideas originales frente a temas difíciles”, el 61.2% señaló casi nunca, mostrando que frente a situaciones complejas prevalece la tendencia a mantener prácticas tradicionales en lugar de buscar soluciones creativas.



3.2. Resultados inferenciales

3.2.1. Pruebas de normalidad

Tabla 22.

Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	0.103	170	0.000
Capacidad de innovación	0.147	170	0.000

Interpretación

La Tabla 22 presenta los resultados de las pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov aplicadas a las variables Gestión administrativa y Capacidad de innovación para una muestra de 170 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Socabaya en el año 2025. Los valores obtenidos de la prueba indican que ambas variables no siguen una distribución normal, dado que el nivel de significancia (p) es 0.000 en ambos casos, menor al umbral de 0.05.

La ausencia de normalidad justifica adecuadamente el uso de pruebas no paramétricas, como el coeficiente Rho de Spearman, para analizar la relación entre las variables, se demuestra que el análisis estadístico fue correctamente seleccionado y garantiza la validez de las conclusiones inferenciales.

3.2.1. Correlaciones

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la gestión administrativa y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025.

He: Existe relación entre la gestión administrativa y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025.

Tabla 23.

Correlación entre la Capacidad de Innovación y la Gestión Administrativa

Correlaciones	Capacidad de innovación
	Coefficiente de correlación ,696**
Rho de Spearman Gestión administrativa	Sig. (bilateral) 0.000
	N 170

Interpretación

La Tabla 23 muestra los resultados del coeficiente de correlación de Spearman entre la gestión administrativa y la capacidad de innovación de los trabajadores de una municipalidad de Arequipa durante el año 2025. El análisis arroja un coeficiente de correlación de 0.696, con un nivel de significancia de 0.000 ($p < 0.05$), lo que indica una correlación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables.

En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (Ho) que planteaba la inexistencia de relación entre la gestión administrativa y la capacidad de innovación. Los resultados respaldan la hipótesis alternativa (He), sugiriendo que a medida que mejora la gestión administrativa, también se observa un incremento en la capacidad de innovación de los trabajadores. Esta correlación fuerte indica que en la Municipalidad Distrital de Socabaya, a mayor nivel de

gestión administrativa, mayor es la capacidad de innovación del personal, sugiriendo que las prácticas administrativas, tales como la planificación, la organización, el liderazgo y los procesos internos, influyen directamente en que los trabajadores generen, promuevan y ejecuten ideas innovadoras.

Hipótesis específicas

Ho: No existe relación entre el Modelo de la gestión 7s y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad Arequipa, 2025.

He: Existe relación entre el Modelo de la gestión 7s y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad Arequipa, 2025.

Tabla 24.

Correlación entre la Capacidad de Innovación y los Modelos de Gestión de las 7S

Correlaciones		Capacidad de innovación	
Rho de Spearman	Modelos de gestión de las 7S	Coefficiente de correlación	,604**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	170

Interpretación

La Tabla 24 presenta los resultados del coeficiente de correlación de Spearman entre la capacidad de innovación y el modelo de gestión de las 7S en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa durante el año 2025. El coeficiente de correlación obtenido es 0.604, con un nivel de significancia de 0.000 ($p < 0.05$), lo que indica una correlación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho), que planteaba la inexistencia de relación entre el modelo de gestión de las 7S y la capacidad de innovación. Esto confirma la hipótesis alternativa (He), señalando que existe una relación significativa entre el grado de

implementación del modelo de gestión de las 7S y la capacidad de innovación de los trabajadores. Este resultado indica que los elementos clave del modelo 7S —estrategia, estructura, sistemas, estilo, personal, habilidades y valores compartidos— favorecen un ambiente en el que los trabajadores pueden innovar en el contexto municipal.

Ho: No existe relación entre el Modelo de gestión por resultados y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025.

He: Existe relación entre el Modelo de gestión por resultados y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025.

Tabla 25.

Correlación entre la Capacidad de Innovación y el modelo de gestión por resultados

		Correlaciones	Capacidad de innovación
Rho de Spearman	Modelo de gestión por resultados	Coefficiente de correlación	,534**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	170

Interpretación

La Tabla 25 presenta el coeficiente de correlación de Spearman entre la capacidad de innovación y el modelo de gestión por resultados en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa durante el año 2025. El coeficiente de correlación obtenido es 0.534, con un nivel de significancia de 0.000 ($p < 0.05$), lo que indica una correlación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho), que planteaba que no existe relación entre el modelo de gestión por resultados y la capacidad de innovación. Esto confirma la hipótesis alternativa (He), que sostiene que sí existe una relación significativa entre estas

variables. Este resultado implica que cuando existe planificación por objetivos, medición de logros, seguimiento y evaluación, los trabajadores municipales tienen mayores condiciones para proponer y ejecutar ideas innovadoras, ya que entienden mejor las metas institucionales y la importancia de mejorar continuamente.

Ho: No existe relación entre el Modelo de gestión por procesos y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025.

He: Existe relación entre el Modelo de gestión por procesos y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025.

Tabla 26.

Correlación entre la Capacidad de Innovación y el Modelo de gestión por procesos

		Correlaciones	Capacidad de innovación
Rho de Spearman	Modelo de gestión por procesos	Coefficiente de correlación	,549**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	170

Interpretación

La Tabla 26 muestra los resultados del coeficiente de correlación de Spearman entre la capacidad de innovación y el modelo de gestión por procesos en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa durante el año 2025. El coeficiente de correlación es 0.549, con un valor de significancia de 0.000 ($p < 0.05$), lo que indica una correlación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables.

En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (Ho), que postulaba la inexistencia de relación entre el modelo de gestión por procesos y la capacidad de innovación. Esto confirma la hipótesis alternativa (He), que sostiene que existe una relación significativa entre el modelo

de gestión por procesos y la capacidad de innovación en los trabajadores municipales. Este resultado implica que cuando los procesos institucionales están claramente definidos, estandarizados y orientados a la mejora continua, los trabajadores municipales encuentran más oportunidades para identificar fallas, proponer soluciones y ejecutar mejoras.



DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos muestran patrones claros en la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa y su capacidad de innovación. En primer lugar, los análisis descriptivos evidencian predominio de niveles bajos y medios tanto en los modelos de gestión administrativa (7S, gestión por resultados y gestión por procesos) como en las dimensiones de la capacidad de innovación (generación, promoción y realización de ideas). Esta tendencia indica que la municipalidad presenta brechas estructurales, procedimentales y culturales que limitan el desarrollo de comportamientos innovadores por parte de sus trabajadores. Estas debilidades son consistentes con lo señalado por Lino (2022) y Contento (2022), quienes afirman que una gestión administrativa insuficiente reduce la motivación, la creatividad y la capacidad de adaptación del personal.

El objetivo general de este estudio fue establecer la relación entre la gestión administrativa y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa en 2025. Los resultados indicaron que existe una relación significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.696 y un valor de significancia de 0.000, lo cual indica que mejoras en la planificación, organización, dirección y control, pueden traducirse en mayor generación, promoción y ejecución de ideas. Estos resultados respaldan las afirmaciones de Correa (2024), al mostrar una correlación positiva y significativa ($\rho = 0.285$; sig. = $0.000 < 0.05$) entre la gestión administrativa y la innovación. Los resultados coinciden con Borja et al. (2022), quienes hallaron una alta correlación positiva y significativa ($\rho = 0.615$; sig. = $0.000 < 0.05$), entre la gestión administrativa y la capacidad de innovación. Este resultado es concordante con el de Gonzales (2022), quien encontró una correlación significativa ($r = 0.827$; $p = 0.000$) entre gestión administrativa e innovación educativa. Este hallazgo también se corresponde con lo afirmado por Lino (2022) quien menciona que las

deficiencias en la gestión administrativa y la falta de apoyo pueden limitar seriamente la capacidad de los negocios para innovar y crecer. Además, Contenido (2022) menciona que una gestión administrativa inadecuada limita el desarrollo organizacional y personal, lo cual indirectamente afecta la capacidad de innovación en los trabajadores. Asimismo, De la cruz (2024) alude que, a mayor eficiencia y efectividad en la gestión administrativa, mayor será la capacidad innovadora de los trabajadores. Por otro lado, Fernández (2023) expresa que la gestión administrativa, junto con la simplificación de trámites, mejora la eficiencia y agiliza los procesos. Además, Villanueva (2024) indican que una buena gestión administrativa mejora la percepción del servicio, lo que impulsa la calidad y favorece un entorno propicio para la innovación. Así, Mendo y Villafuerte (2023) indican que un programa de capacitación en gestión administrativa mejora significativamente la capacidad de innovación en emprendedores, demostrando su efectividad en motivación, creatividad, conocimiento tecnológico y trabajo en equipo.

El primer objetivo específico de este estudio fue establecer la relación entre el Modelo de gestión 7s y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa en 2025. Los hallazgos indicaron que existe una relación significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.604 y un valor de significancia de 0.000. Este resultado confirma que la falta de alineación entre estrategia, estructura, sistemas, personal y valores compartidos afecta negativamente la capacidad innovadora, coincidiendo con lo expuesto por Lino (2022) que se enfoca en cómo la falta de gestión administrativa en general, con sus funciones clásicas de planeación, organización, dirección y control, pueden afectar negativamente a la innovación de los negocios. Asimismo, Contenido (2022) indica que la aplicación incompleta o inadecuada de elementos del modelo 7S y sobre todo en las municipalidades, limita la capacidad de los trabajadores para generar, promover y realizar ideas innovadoras dentro de la organización. De la cruz (2024) también menciona que

la incorrecta implementación de estrategias en las municipalidades, estructura, sistemas, estilo, personal, habilidades y valores compartidos, está asociada con una deficiencia en la capacidad de innovación.

El segundo objetivo específico de este estudio fue determinar la relación entre el Modelo de gestión por resultados y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa en 2025. Los resultados indicaron que existe una relación significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.534 y un valor de significancia de 0.000, evidenciando que la claridad de metas, el monitoreo del desempeño y la orientación a resultados influyen directamente en la predisposición del trabajador a innovar. Este resultado coincide con lo señalado por Lino (2022) quien indica que una gestión administrativa sólida, con un diseño de modelo de gestión adecuado y un control administrativo efectivo, es fundamental para fomentar la eficiencia, productividad y la capacidad de innovación en las municipalidades y a nivel organizacional. También Contento (2022) comenta que la planificación, la toma de decisiones, la eficiencia organizacional y la adaptación al cambio, que son elementos clave del modelo de gestión por resultados y también están relacionados con la innovación en las municipalidades. Este resultado va en concordancia con lo mencionado por De la cruz (2024), quien indica que al enfocarse en la planificación a largo plazo y la administración eficiente de recursos, está vinculado con una mayor capacidad innovadora.

El tercer objetivo específico de este estudio fue hallar la relación entre el Modelo de gestión por procesos y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa en 2025. Los resultados indicaron que existe una relación significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.549 y un valor de significancia de 0.000, evidenciando que la simplificación de trámites, la estandarización y la mejora continua son factores claves para impulsar comportamientos innovadores. Este hallazgo

concuera con lo mencionado por Correa (2024), existe una alta correlación positiva y significativa ($\rho = 0.613$; sig. = $0.000 < 0.05$) entre la gestión administrativa y la capacidad de dirección de los trabajadores, coincidiendo también con Gonzales (2022), quien encontró correlaciones positivas entre las dimensiones de la gestión administrativa y la innovación educativa: planificación ($r = 0.427$, $p = 0.087$), organización ($r = 0.478$, $p = 0.053$), dirección ($r = 0.850$, $p = 0.000$) y control ($r = 0.715$, $p = 0.001$). Asimismo, se confirma lo señalado por Lino (2022), que indica que una gestión administrativa robusta y eficiente es un pilar fundamental para fomentar la capacidad de innovación en los negocios y a nivel organizacional. Por otro lado, Contento (2022) menciona que el modelo de gestión por procesos se basa en la eficiencia y mejora continua de los procedimientos internos, buscando optimizar resultados y favorecer la innovación. Este resultado concuerda con lo mencionado por De la cruz (2024) quien señala que la aplicación de normas, mejora continua y optimización de trámites contribuye a potenciar la capacidad innovadora en los trabajadores municipalidades.

CONCLUSIONES

Primera. En conclusión, se determina que existe una relación entre la gestión administrativa y la capacidad de innovación, con un coeficiente de Spearman de 0.696 y un valor de significancia de 0.000, lo cual quiere decir que, a mayor gestión administrativa, mayor capacidad de innovación tendrán los trabajadores de la municipalidad de Arequipa. En otras palabras, una gestión administrativa más eficiente y estructurada proporciona las condiciones necesarias para que la innovación florezca, al ofrecer claridad organizacional, apoyo institucional y recursos adecuados, por lo que este hallazgo, aporta evidencia concreta que permitirá a la municipalidad identificar qué aspectos de su gestión están limitando la innovación y cuáles deben priorizarse para mejorar el desempeño institucional.

Segunda. Se concluye que existe una relación entre el modelo de gestión de las 7S y la capacidad de innovación, con un coeficiente de Spearman de 0.604 y un valor de significancia de 0.000, lo que significa que la municipalidad presenta brechas en elementos clave como estrategia, estructura, sistemas y valores compartidos, por lo que, el estudio permite identificar que estas debilidades afectan el empoderamiento del trabajador y la cultura organizacional, lo cual constituye un problema, ya que la investigación contribuye a solucionar, reestructurar o fortalecer el modelo organizacional vigente.

Tercera. En conclusión, se determina que existe una relación entre el modelo de gestión por resultados y la capacidad de innovación, con un coeficiente de Spearman de 0.534 y un valor de significancia de 0.000, lo que significa que la aplicación adecuada del modelo por resultados se vincula con un incremento en la capacidad innovadora del personal municipal, es decir que, cuando los empleados municipales, comprenden los objetivos institucionales y observan cómo sus acciones contribuyen al logro de resultados concretos, se genera un mayor

compromiso y motivación para proponer nuevas ideas que optimicen el desempeño organizacional.

Cuarta. Se concluye que existe una relación entre el modelo de gestión por procesos y la capacidad de innovación, con un coeficiente de Spearman de 0.549 y un valor de significancia de 0.000, lo que indica que la gestión eficiente de los procesos contribuye a potenciar la capacidad innovadora en los trabajadores de la municipalidad, ya que al comprender e identificar qué procesos requieren simplificación, estandarización o rediseño, la municipalidad puede abordar un problema persistente, como la burocracia y la falta de procesos ágiles que dificultan la innovación



RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda a la gerencia municipal fortalecer los sistemas de gestión administrativa mediante procesos estructurados y evaluaciones continuas, ya que un adecuado manejo administrativo impulsa directamente la capacidad de innovación del personal. La mejora en áreas como planificación, coordinación y control generará un entorno más propicio para la generación de ideas y soluciones creativas.

Segunda. Se sugiere a la gerencia de recursos humanos y planificación implementar o reforzar el modelo de gestión de las 7S (estructura, estrategia, sistemas, estilo, habilidades, personal y valores compartidos), asegurando una alineación estratégica entre todos los elementos organizativos. Esto permitirá que los trabajadores tengan claridad en sus funciones y objetivos, lo que facilita un entorno favorable para la innovación.

Tercera. Se recomienda al gerente municipal y a las jefaturas de área implementar un enfoque más riguroso de gestión por resultados, mediante la definición de indicadores de desempeño, metas claras y sistemas de monitoreo. La orientación hacia el logro de resultados medibles incentiva a los trabajadores a proponer soluciones efectivas e innovadoras para alcanzar los objetivos institucionales.

Cuarta. Se sugiere a la Oficina de Planificación revisar, estandarizar y mejorar los procesos administrativos bajo modelos como el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), promoviendo así una cultura de mejora continua. Procesos bien definidos y eficientes reducen la burocracia y permiten a los trabajadores dedicar más tiempo a actividades creativas y de valor agregado.

REFERENCIAS

- Aguilar, A., & parra, J. (2024). estudio del modelo de la nueva gerencia pública en entres descentralizados. unidad de estudio: superintendencia de compañías, valores y seguros . *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 8(15).
<https://doi.org/10.46296/yc.v8i15.0498>
- Alarcón, M. (2021). Capacidades de innovación por entidades federativas: un análisis de sus componentes principales. *Economía: teoría y práctica*, 29(55), 37-58.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24275/ETYPUAM/NE/552021/Alarcon>
- Alarcón, N., Alarcón, O., Alarcón, J., & Alarcón, D. (2023). Gestión por procesos en las entidades públicas, una revisión literaria. *Podium*, 44(7), 103–118.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31095/podium.2023.44.7>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para su elaboración*. Jose Luis Arias Gonzales.
<https://doi.org/http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236>
- Barbosa, C. (2023). Innovación pública y pensamiento de diseño para políticas públicas en el contexto de desarrollo de ciudad. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, 1-12.
<https://doi.org/10.18601/21452946.n29.11>
- Barja, E., Ibañez, C., Meneses, B., & Rios, S. (2022). Gestión administrativa y capacidad de innovación de las Mypes en Lima, año 2022. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias*, 2(461), 1-33. <https://doi.org/https://doi.org/10.56294/sctconf2023461>
- Belmonte da Silva, R., & Fernandez, C. (2021). La relación entre capital intelectual humano y capacidad de innovación en el sector público. *Revista Científica Visión De Futuro*, 25(2), 114-136.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.02R.004.es>

- Buchheim, L., Krieger, A., & Arndt, S. (2020). Innovation types in public sector organizations: a systematic review of the literature. *Manag Rev Q*, 70, 509-233.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11301-019-00174-5>
- Cañari, C., & Hanco, P. (2021). Influencia de la gestión por resultados en la efectividad de las políticas de reforma y modernización del Estado. *Polo del conocimiento*, 6(2), 744-763.
<https://doi.org/10.23857/pc.v6i2.2310>
- Cedeño, M., & Rodríguez, G. (2022). Herramientas de educación imaginativa en la generación de ideas de negocios innovadoras. *Sinergia*, 13(1), 139-148.
https://doi.org/https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v13i1.4068
- CGR. (26 de Junio de 2023). *Contraloría: Irregularidades en obra vial generó perjuicio económico de S/ 440 mil en Socabaya*.
https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/788215-contraloria-irregularidades-en-obra-vial-genero-perjuicio-economico-de-s-440-mil-en-socabaya?utm_source=chatgpt.com
- Chica, S., & Salazar, C. (2021). Posnueva gestión pública, gobernanza e innovación. Tres conceptos en torno a una forma de organización y gestión lo público. *OPERA*(28), 17-51.
<file:///C:/Users/09-PM/Downloads/Dialnet-PosnuevaGestionPublicaGobernanzaEInnovacionTresCon-7715037.pdf>
- Ciancarini, P., Giancarlo, R., & Gennaro, G. (2023). Digital Transformation in the Public Administrations: a Guided Tour For Computer Scientists. *IEEE Access*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.48550/arXiv.2305.05551>
- Contento, J. (2022). *La gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo organizacional de la librería éxito de la ciudad de Riobamba*. [Tesis de titulación, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10855>

- Correa, J. (2024). *Gestión administrativa, gestión de la innovación y satisfacción de los ciudadanos de la región Callao – 2023*. Tesis de maestría, Universidad Cesar vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/160877>
- Cruz, J., Rozo, L., & Paredes, Z. (2021). Modelo de gestión presente en Servicomericializadora de Colombia Ltda. *Visiones*, 20-32. <https://revistas.ucentral.edu.co/index.php/visiones/article/view/3200/3218>
- Cutipa, A., Escobar, F., Carpio, A., & Fernández, R. (2022). Capacidad de innovación y su influencia en el nivel de innovación de micro y pequeñas empresas exportadoras de artesanía textil del sur de Perú. *Investigación y Desarrollo*, 30(2), 96-126. <https://doi.org/https://doi.org/10.14482/indes.30.2.658.406>
- De La Cruz, S. (2024). Innovación: Factor Clave en la Gestión Administrativa desde la Praxeología Empresarial Educativa en Panamá. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(5), 2032 – 2044. <https://doi.org/https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2759>
- Dell'Erba, I. (2024). Tres conceptos clave de la administración pública: administración, organización y gestión. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*, 12, 22-47. <https://doi.org/https://doi.org/10.54774/ss.2024.12.02>
- Espejo, L. (2024). Administración de Personal como Clave para la Mejora de la Gestión Empresarial en las Municipalidades Peruanas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5), 11456-11485. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14537
- Estrada, E. (2023). Modelos de gestión administrativa y aplicación en la administración pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 2813-2825. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4629

- Fernández, J. (2023). *Relación entre simplificación y gestión administrativa en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022*. Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María.
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/12514>
- Flores, C., & Delgado, J. (2020). Gestión por resultados para mejorar la calidad de atención en las entidades públicas. *Ciencia latina*, 4(2), 1226-1240.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.150
- Flores, S., & Nuñez, L. (2021). Gestión por procesos en el marco de la Modernización de la Gestión Pública en el Perú. *Alpha Centuri*, 2(3), 140-164.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47422/ac.v2i3.54>
- Gonzales, R. (2022). *Gestión administrativa e innovación educativa en una institución*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102944>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*. Mc GRAW-HILL.
- Herrera, M. (2021). Estrategias de Gestión Administrativa para el Desarrollo Sostenible de Emprendimientos en La Concordia. *La Concordia. Journal of Economic and Social Science Research*, 1(4), 56–69.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n4/42>
- Lino, J. (2022). *Gestión administrativa y la innovación de los negocios del centro comercial Jorge Cepeda Jácome, Cantón La Libertad, año 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena].
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/9311>
- Loor, H., Palacios, B., & Navas, W. (2020). Aplicación del modelo de las 7S de McKinsey en una empresa de transporte de Ecuador. *Polo de conocimiento*, 5(5), 296-311.
<https://doi.org/10.23857/pc.v5i5.1418>

- Luna, J., & Luna, M. (2021). La Gestión Administrativa Municipal. Una aproximación Conceptual. *Revista Iberoamericana De educación.*, 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.31876/ie.vi.95>
- Martínez, K., Vargas, E., Delgado, A., & Tamayo, A. (2021). Innovación y sustentabilidad empresarial en turismo. Una revisión sistemática de literatura. *Revista Perspectiva Empresarial*, 8(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.16967/23898186.719>
- Mendivel, R., Lavado, C., & Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Revista conrado*, 16(72), 262–268. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1242>
- Mendo, K., & Villafuerte, G. (2023). *Influencia de la propuesta del programa de capacitación “Llamka'Sun Juñuykuspa” en las capacidades de Innovación del turismo comunitario en los emprendedores de Yanque, provincia Caylloma, departamento de Arequipa-2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín]. <https://hdl.handle.net/20.500.12773/17916>
- Mendoza, V., & Moreira, J. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Científica FIPCAEC*, 6(3), 608-620. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>
- Mercedes, V., Vilchez, L., Pérez, L., Camus, C., Coronel, L., Dávila, K., & Julián, R. (2023). Gestión en procesos administrativos y la imagen institucional de una Municipalidad Provincial de Perú. *Revista de Climatología*, 23, 2145-2172. <https://doi.org/https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.2145-2172>
- Ministerio de Produccion [PRODUCE]. (12 de mayo de 2021). *Disponibilidad del servicio de la defensoría municipal del niño y adolescente en Socabaya (2019)*. <https://data-peru.itp.gob.pe/profile/geo/socabaya>

Municipalidad Provincial de Arequipa. (03 de 31 de 2021). *Municipalidad Provincial de Arequipa cumplió con nueve ejes estratégicos en el 2020.*

<https://www.muniarequipa.gob.pe/2021/03/31/municipalidad-provincial-de-arequipa-cumplio-con-nueve-ejes-estrategicos-en-el-2020/>

Ozlem, E., & Ozturk, K. (2023). Management innovation: The role of internal, external factors, and business group affiliation. *Journal of Business Research*, 164.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113964>

Penagos, F., García, M., & Hernández, O. (2023). Capacidad dinámica de innovación en las empresas: un análisis bibliométrico. *Cuadernos de Contabilidad*, 24(1), 1-21.

<https://doi.org/https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc24.cdie>

Peña, D., Milligan, K., & Galarza, E. (2022). Gestión Administrativa y su Aporte al Desarrollo Empresarial: Caso Cooperativa. *Revista científica Dominio de las ciencias*, 8(1), 136-

151. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2563>

Peña, D., Sánchez, M., & Sancan, L. (2022). Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio. *RECIMUNDO*, 6(1), 120-131.

[https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).ju-nio.2022.120-131](https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).ju-nio.2022.120-131)

Peralta, M., Horna, E., Horna, E., & Heredia, F. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 47(1), 1-22.

<https://doi.org/https://doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>

Perez, F. (2022). El management público y la innovación en el ámbito local: algunos aportes pos pandemia. *Revista Latinoamericana de Gobierno Local*(21).

<https://revista.cigob.net/21-junio-2022/articulos/el-management-publico-y-la-innovacion-en-el-ambito-local-algunos-aportes-pos-pandemia-51TG/>

- Picado, A., & Sergueyevna, N. (2021). La gestión empresarial en las micro, pequeñas, medianas empresas. *La gestión empresarial en las micro, pequeñas, medianas empresas*, 96-114. <https://doi.org/https://doi.org/10.5377/farem.v0i0.11610>
- Pimsen, W., Swasthaisong, S., & Romeyen, L. (2024). 7S Administrative Model Affecting the Efficiency of the Local Administrative Organizations in Kham Ta Kla District, Sakon Nakhon Province. *HOME*, 4(3). <https://doi.org/10.60027/iarj.2024.275457>
- Popa, I., Olariu, A., & Cătălin, S. (2020). Integrating digitalization opportunities into innovative public organizations' management process. *Journal of Innovation & Knowledge*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100564>.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2022). *Decreto Supremo N° 103-2022-PCM*.
- Pudjiarti, E., & Priagung, P. (2020). The critical role of effective organizational learning to improve firm's innovation and performance in a market turbulence condition. *Emerald Insight*, 12(3), 237-254. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJIS-08-2019-0079>
- Quintero, I., Ospina, Y., Quiroga, D., & Cubillos, R. (2021). Relación entre Capacidad de Innovación e Índice de Innovación en América Latina. *Journal of Technology Management & Innovation*, 47-56. <https://doi.org/https://doi.org/10.4067/S0718-27242021000300047>
- Ríos, R., Benites, Y., & Vega, E. (2024). Gestión en las Municipalidades del Perú en los Últimos 5 Años. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 8451-8464. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9377
- Rodríguez, J., & Quintero, I. (2022). Capacidades de innovación empresarial en América Latina: revisión de literatura. *Ciencias Administrativas*, 19(096), 1-17. <https://doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e096>

- Rodriguez, R., & Moreira, M. (2023). Innovación tecnológica y su efecto en la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Quevedo. *Revista Ciencias Sociales y Económicas*, 7(2). <https://revistas.uteq.edu.ec/index.php/csye>
- Salessi, S. (2021). Comportamiento innovador en el trabajo: Análisis factorial confirmatorio de la Escala de Janssen. *Interdisciplinaria Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 38(1), 7-21. <https://doi.org/https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.1.1>
- Satan, M., & Vegas, H. (2025). Nueva gestión pública como modelo integral de la cultura organizacional en la administración pública local. *Digital Publisher CEIT*, 10(1), 774-784. <https://doi.org/10.33386/593dp.2025.1.2945>
- Schoder, P. (2006). *La nueva Gestión Publica: Aportes para el buen gobierno*. Mexico: Fundacion Friedrich Naumann. https://www.researchgate.net/publication/242752634_Nueva_Gestion_Publica_Aportes_para_el_buen_gobierno
- Sena, A., Thiago, F., & Meira, A. (2024). Innovation Culture in Public Organizations: A Systematic Literature Review. *Future Studies Research Journal: Trends and Strategies*, 16(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.24023/FutureJournal/2175-5825/2024.v16i1.821>
- Tafur, R., & Alberca, J. (2023). Gestión administrativa y ejecución presupuestal en el gobierno regional de Amazonas 2021. *Revista científica Yachaq*, 6(1), 47–55. <https://doi.org/https://doi.org/10.46363/yachaq.v6i1.3>
- Tarrillo, J., Becerra, J., Luna, C., Saldaña, J., & Moran, R. (2024). Evaluation of the administrative management model in a municipality in Peru, incorporating the Intelligent Organization Theory. *F1000 Research*, 13(425). <https://doi.org/10.12688/f1000research.143937.1>

- Tarrillo, J., Morán, R., & J., S. (2023). Validez de contenido de instrumento: Evaluación de la gestión administrativa municipal basado en organizaciones inteligentes. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(1), 134-152.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.010>
- Vanny, M., Frinaldi, A., Sok, V., Choeun, K., & Neau, S. (2024). Innovation Culture in the Public Sector: Determinants and Barriers for Promoting Organizational Innovation. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 1(2), 6410-6424.
https://www.researchgate.net/publication/383878889_Innovation_Culture_in_the_Public_Sector_Determinants_and_Barriers_for_Promoting_Organizational_Innovation
- Villanueva, E. (2024). *Percepción de la gestión administrativa y su relación con la calidad del servicio en los pobladores de la Municipalidad de Mariano Melgar. Arequipa, 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad catolica de Santa María].
<https://hdl.handle.net/20.500.12920/13601>
- Vrabie, A., & Ianole, R. (2020). A Comparative Analysis of Municipal Public Innovation: Evidence from Romania and United States. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 112.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/joitmc6040112>



Anexo 1.

Consentimiento Informado

Yo, Cruz Ramos Branko Vladimir, por medio del presente documento, informa a usted que ha sido invitado a participar, de manera voluntaria, en una investigación académica cuyo objetivo es analizar la relación entre la gestión administrativa y la capacidad de innovación en los trabajadores de una municipalidad de Arequipa, 2025.

La participación consiste en responder una encuesta estructurada, la cual contiene preguntas relacionadas con su percepción sobre la gestión administrativa dentro de su institución y su nivel de iniciativa e innovación en el entorno laboral. Esta encuesta tiene una duración aproximada de entre 20 a 25 minutos. No se requiere información personal sensible, ni se le pedirá que revele datos que puedan comprometer su identidad.

Toda la información recopilada será tratada de manera estrictamente confidencial y anónima. Los datos serán utilizados únicamente con fines académicos y presentados de forma general, sin identificar a los participantes. Se garantiza que su identidad será protegida en todo momento y que los resultados obtenidos no afectarán su situación laboral ni profesional dentro de la institución.

Su participación en este estudio es completamente voluntaria. Usted puede decidir no participar o retirarse en cualquier momento sin que esto implique consecuencia alguna. No existe ningún riesgo previsto asociado a su participación. Los resultados de esta investigación podrían contribuir al fortalecimiento de la gestión pública local y al desarrollo de iniciativas innovadoras dentro de la municipalidad.

Al firmar este documento, usted manifiesta haber sido debidamente informado(a) sobre los fines del estudio, el carácter voluntario de su participación y la confidencialidad de sus respuestas, aceptando formar parte de la investigación de manera libre y consciente.

Nombre del participante: _____

Firma: _____

Nombre del investigador: _____

Firma: _____

Anexo 2.

Cuestionario sobre Gestión administrativa

Adaptado de Tarrillo et al. (2023)

Estimado(a) participante, le presento este cuestionario cuyo propósito es recopilar información sobre la gestión administrativa. Toda información es de índole académico, por lo que se garantiza la confidencialidad de cada una de las respuestas:

Edad _____

Sexo.

F

M

ESCALA:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Instrucciones: Utilizando una X marque cada una de las preguntas, cabe indicar que no hay respuesta correcta o incorrecta.

Gestión administrativa		PUNTUACIÓN				
DIMENSIÓN 1: Modelos de gestión de las 7S		1	2	3	4	5
ítem:1	Planifica estrategias innovadoras para ejecutar actividades institucionales.					
ítem:2	Asigna responsabilidades de acuerdo a la estructura organizacional.					
ítem:3	Conoce los factores necesarios para organizar y dirigir de manera holística y eficaz.					
ítem:4	Conoce la misión y comparten sus valores.					
ítem:5	Cuenta con procedimientos necesarios para todos los sistemas de funcionamiento institucional.					
ítem:6	Practica un modelo de comportamiento y comunicación respecto a prioridades y compromiso					
ítem:7	Orienta los recursos humanos hacia la ejecución de la estrategia					
DIMENSIÓN 2: Modelo de gestión por resultados		PUNTUACION				
		1	2	3	4	5
ítem:8	Realiza una planificación a largo plazo y en tiempos establecidos.					
ítem:9	Utiliza racionalmente los recursos destinados para cada actividad que se planifica.					
ítem:10	Conoce la gestión por resultados para administrar, gestionar y evaluar los recursos públicos.					
ítem:11	Utiliza las herramientas de la gestión por resultados para la transformación del estado.					
ítem:12	Realiza las actividades dentro de los plazos establecidos					
ítem:13	Evalúa el impacto de los resultados de las actividades					
ítem:14	Brinda información a la ciudadanía de manera permanente.					
ítem:15	Realiza auditoría del desempeño de cada una de las unidades orgánicas que conforman la institución.					
DIMENSIÓN 3: Modelo de gestión por procesos		PUNTUACION				
		1	2	3	4	5
ítem:16	Conoce las normas ISO 9000 referidas a la gestión de calidad.					
ítem:17	Aplica la norma ISO 9001 en el proceso de gestión institucional en términos de eficiencia y calidad.					
ítem:18	Conoce los trámites y flujos administrativos internos para cumplir con los objetivos y actividades programadas					
ítem:19	Conoce y practica los procesos de desarrollo de planear, hacer, verificar y actuar.					
ítem:20	Implanta y fortalece la cultura de la mejora continua institucional.					

Anexo 3.

Cuestionario sobre Capacidad de innovación

Adaptado de Salessi (2021)

Estimado(a) participante, le presento este cuestionario cuyo propósito es recopilar información sobre la capacidad de innovación. Toda información es de índole académico, por lo que se garantiza la confidencialidad de cada una de las respuestas:

Edad _____

Sexo.

F

M

ESCALA:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Instrucciones: Utilizando una X marque cada una de las preguntas, cabe indicar que no hay respuesta correcta o incorrecta.

Capacidad de innovación		PUNTAJACIÓN				
DIMENSIÓN 1: Generación de ideas		1	2	3	4	5
ítem: 1	Movilizo el apoyo necesario para apoyar mis ideas innovadoras					
ítem: 2	Busco nuevos métodos, técnicas o instrumentos de trabajo.					
ítem: 3	Propongo soluciones originales para los problemas laborales.					
DIMENSIÓN 2: Promoción de ideas		PUNTAJACIÓN				
		1	2	3	4	5
ítem: 4	Introduzco sistemáticamente ideas innovadoras en mi trabajo.					
ítem: 5	Transformo mis nuevas ideas en aplicaciones útiles.					
ítem: 6	Hago que miembros importantes de la organización se entusiasmen con mis ideas.					
DIMENSIÓN 3: Realización de ideas		PUNTAJACIÓN				
		1	2	3	4	5
ítem: 7	Trato de lograr la aprobación de las nuevas ideas que propongo.					
ítem: 8	Evalúo la utilidad de mis ideas innovadoras.					
ítem: 9	Propongo ideas originales frente a temas difíciles.					

Anexo 4.

Oficio de respuesta sobre número de trabajadores – MD Socabaya



Municipalidad Distrital de
Socabaya



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Socabaya, 18 de agosto del 2024

CARTA N°271-2025-MDS/TAIP.

SEÑOR
BRANKO VLADIMIR CRUZ RAMOS
Urb. Los Jibeles, Lte 08- Lara - Socabaya
Teléfono 965357067

Presente. -

Asunto : Respuesta a la solicitud de Acceso a la Información Pública
Referencia : Solicitud con registro T.D. N°18625 y Reg. TAIP N°246.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a Usted y expresarle mi cordial saludo en nombre de la Municipalidad Distrital de Socabaya; al mismo tiempo manifestarle que respecto a su solicitud de Acceso a la Información Pública ingresada por Mesa de Partes con registro N°18625 presentada a esta entidad el 14 agosto de mayo del 2025.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13° de la Ley N° 27806 -Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y su modificatoria Ley 27927, concordante con el art. 13° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806 -Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, que establece "(...) prolongará dicho impedimento. La solicitud de información no implica la obligación de las entidades de la Administración Pública de crear o producir información con la que no cuente o no tenga obligación de contar al momento de efectuarse el pedido. En este caso, la entidad de la Administración Pública deberá comunicar por escrito que la denegatoria de la solicitud se debe a la inexistencia de datos en su poder respecto de la información solicitada (...)".

Al respecto, estando a lo mencionado en el párrafo precedente solo se puede reproducir información que ya está emitida, por lo que no se puede proporcionar la información solicitada, ya que no contamos con la misma, referente **al punto solicitado**.

De conformidad con el artículo 13° de la Ley N°27806 -Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, su modificatoria Ley N°27927 y conforme a su Texto Único Ordenado, aprobado por Decreto Supremo N021-2019-JUS; la Municipalidad Distrital de Socabaya procede **ATENDER SU SOLICITUD** de la referencia, por lo que se le notifica con la presente.

Agradeciendo la atención al presente, reitero a usted los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA

Abog. John Francisco J. Delgado Arana
Responsable de Transparencia y Acceso
a la Información Pública

c.c.: Ach.

🏠 Calle San Martín, manzana L Lote. 12 P.T. de Socabaya
☎ Teléfonos: (054) 435 655/ (054) 436524
🌐 www.munisocabaya.gob.pe
📱 / Municipalidad Distrital de Socabaya

Segura y sostenible

Anexo 5.**Prueba Final de Fiabilidad de los Instrumentos con la Muestra Total (N=170)****Alfa de Cronbach de la Gestión Administrativa.**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,896	20

Nota. La fiabilidad del instrumento utilizado para medir la Gestión Administrativa fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,896 para los 20 ítems del cuestionario. Este valor de 0,896 indica una alta consistencia interna, lo que respalda la fiabilidad del instrumento aplicado en la investigación.

Alfa de Cronbach por dimensiones de la Gestión Administrativa.

Dimensión	Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
Modelos de gestión de las 7S	0,88	7
Modelo de gestión por resultados	0,799	8
Modelo de gestión por procesos	0,84	5

Nota. Se presenta la fiabilidad por cada una de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa, evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Todos los valores superan el umbral mínimo aceptable (≥ 0.70), lo cual indica que los instrumentos presentan una consistencia interna adecuada a alta, asegurando la fiabilidad de las mediciones en cada dimensión.

Anexo 6.

Capacidad de innovación.

Alfa de Cronbach de Capacidad de innovación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,956	9

Nota. La fiabilidad del instrumento utilizado para medir la variable Capacidad de innovación fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,956 para los 9 ítems del cuestionario. Este resultado indica una excelente consistencia interna, lo que respalda la validez del instrumento aplicado para esta investigación.

Alfa de Cronbach por dimensiones de la Capacidad de innovación.

Dimensión	Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
Generación de ideas	0,88	3
Promoción de ideas	0,71	3
Realización de ideas	0,73	3

Nota. Se presenta la fiabilidad por cada una de las dimensiones de la Capacidad de innovación. Los valores obtenidos muestran una alta consistencia interna en la dimensión Generación de ideas ($\alpha = 0,88$), y una consistencia aceptable en las dimensiones Promoción de ideas ($\alpha = 0,71$) y Realización de ideas ($\alpha = 0,73$), lo que indica que el instrumento es confiable para medir cada una de estas dimensiones.