

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL



**HABILIDADES GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
AMARILIS, 2023**

LINEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS POLÍTICAS

**SUBLINEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN Y
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**

TESISTA: TRUJILLO ARRATEA, ROCIO DEL PILAR

ASESOR: DR. GARAY ROBLES, GERARDO

HUÁNUCO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios, mis padres, hijos y esposo que ha formado parte de mi camino. Su presencia en mi vida ha sido invaluable, ya que han compartido mis alegrías y brindado su apoyo incondicional en los momentos difíciles. Siempre me han transmitido la invaluable lección de que el aprendizaje es fundamental para el crecimiento personal.

AGRADECIMIENTO

Deseo extender mi más sincero agradecimiento a los profesores de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Estos distinguidos educadores poseen un conocimiento amplio y profundo, una paciencia inmensurable y habilidades pedagógicas y didácticas excepcionales. Estas cualidades se manifiestan claramente en cada uno de los cursos ofrecidos en el programa de maestría en educación, con énfasis en investigación y docencia superior.

Además, quiero expresar mi reconocimiento y aprecio hacia mis compañeros en el programa de maestría en gestión pública para el desarrollo social. Juntos, hemos compartido vivencias y anécdotas, manteniendo una constante red de apoyo durante esta emocionante travesía académica.

No puedo dejar pasar la oportunidad sin expresar mi profundo agradecimiento al señor alcalde, a los regidores y al personal de la municipalidad distrital de Amarilis. Su valiosa colaboración y disponibilidad para facilitar la realización de mi trabajo de investigación ha sido absolutamente invaluable.

RESUMEN

El estudio titulado "habilidades gerenciales y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Amarilis, 2023" tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023. Para este propósito, se empleó un diseño no experimental y se seleccionó una muestra de 89 trabajadores de la municipalidad distrital de Amarilis utilizando un método de muestreo aleatorio simple. Se utilizaron dos cuestionarios para recolectar datos sobre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral, los cuales fueron validados por un grupo de expertos con una consistencia interna de 0.85. Para el análisis de los datos, se utilizó el estadístico de correlación de Pearson. Se determinó la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis, se puede concluir que existe una relación significativa y positiva entre ambas variables. El coeficiente de evaluación obtenido, que es de 0.80, indica una asociación fuerte entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral. Este hallazgo indica que a medida que las habilidades gerenciales de los gerentes en la organización aumentan, también lo hace el desempeño laboral de los trabajadores.

Palabras clave: planificación, habilidades gerenciales y la gestión institucional.

ABSTRACT

The study entitled "management skills and job performance of workers in the district municipality of Amarilis, 2023" aimed to: Determine the relationship between managerial skills and job performance of workers in the District Municipality of Amarilis. 2023. For this purpose, a non-experimental design was used and a sample of 89 workers from the district municipality of Amarilis was selected using a simple random sampling method. Two questionnaires were used to collect data on managerial skills and job performance, which were validated by a group of experts with an internal consistency of 0.85. For data analysis, the Pearson correlation statistic was used. The relationship between managerial skills and the job performance of workers in the District Municipality of Amarilis was determined, it can be concluded that there is a significant and positive relationship between both variables. The evaluation coefficient obtained, which is 0.80, indicates a strong association between managerial skills and job performance. This finding indicates that as the managerial skills of managers in the organization increase, so does the job performance of workers.

KEYWORDS: planning, management skills and institutional management.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRAC	v
ÍNDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	9
1.1 Fundamentación del problema	9
1.2 Justificación e importancia de la investigación	10
1.3 Viabilidad de la investigación	11
1.4 Formulación del problema.....	12
1.5 Formulación de objetivos	12
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPOTESIS	14
2.1 Formulación de las hipótesis	14
2.2 Operacionalización de variables	15
2.3 Definición operacional de las variables.....	16
CAPÍTULO III. MARCO TEORICO.....	17
3.1 Antecedentes de investigación.....	17
3.2 Bases teóricas	20
3.3 Bases conceptuales	24
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	26
4.1 Ámbito	26
4.2 Tipo y nivel de investigación.....	26
4.3 Población y muestra.....	26
4.4 Diseño de investigación.....	27
4.5 Técnicas e instrumentos.....	28
4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	30
4.7 Aspectos éticos	30
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	31
5.1 Análisis Descriptivo	31
5.2 Análisis Inferencial y Contrastación de Hipótesis.....	37
5.3 Discusión de resultados	41

5.4. Aporte científico de la investigación	44
CONCLUSIONES	46
SUGERENCIAS	47
REFERENCIAS	48

INTRODUCCIÓN

En las instituciones públicas, la problemática se intensifica debido a la falta de atención al rendimiento laboral de los trabajadores. Esto se debe a la carencia de habilidades gerenciales por parte de las autoridades ediles y/o gerentes municipales, quienes no poseen competencias relacionadas con la motivación, gestión y resolución de conflictos, principios de gobernabilidad y modernización, así como comunicación efectiva. Como resultado, se observa un desinterés por parte de los empleados en desempeñar sus funciones de manera adecuada en beneficio de la población, que debería ser el objetivo principal de una institución pública.

La presente investigación se estructura en cinco capítulos, detallados de la siguiente manera:

En el primer capítulo, se aborda la fundamentación del problema de investigación, su formulación, los objetivos generales y específicos, la justificación, las limitaciones, y la formulación de las hipótesis, así como las variables y su operacionalización.

En el segundo capítulo, se presenta una descripción detallada de los antecedentes, así como las bases teóricas y conceptuales del estudio.

El tercer capítulo expone la metodología de investigación, incluyendo el ámbito de estudio, la población y muestra, el nivel y tipo de estudio (correlacional), así como el diseño de la investigación y las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados.

En el cuarto capítulo, se presentan los resultados descriptivos e inferenciales, incluyendo las pruebas de hipótesis, con sus respectivos análisis e interpretación.

Finalmente, el quinto capítulo incluye la discusión, las conclusiones con las sugerencias derivadas del estudio, y las propuestas para futuras investigaciones. La tesis concluye con un listado de referencias bibliográficas utilizadas y los anexos correspondientes. Por todo lo expuesto, consideramos que la investigación es apta para su lectura y comprensión.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

A nivel internacional, en la actualidad, el mundo es competitivo y se requiere directivos muy competentes para tomar decisiones gerenciales consistentes y solucionar problemas en las empresas y así alcanzar los objetivos mediante el desempeño laboral de los trabajadores. Según, Baque, et al, (2020), las investigaciones sobre las habilidades gerenciales comenzaron a inicios del siglo XXI porque se requería un buen desempeño laboral de los trabajadores para lograr las metas de las organizaciones. Las empresas son el elemento fundamental para la economía, por eso todas sus áreas deben estar bien estructuradas y tener todos recursos necesarios para iniciar sus operaciones. Pero se tiene que tener en cuenta que el capital humano es el encargado de generar conocimiento, impartir ideas y experiencia y establecer estrategias sobre desempeño de los trabajadores alineadas a la visión y misión de la organización (Pacheco & Bombon, 2020).

En Latinoamérica, el gerente general al asumir responsabilidades tiene una gran preponderancia en la organización porque mediante sus habilidades gerenciales tiene que tomar decisiones gerenciales correctas minimizando dificultades creando estrategias para mejorar el desempeño de sus trabajadores en un ambiente laboral adecuado donde todos estén satisfechos. Para Pérez & Acosta, (2020) mencionan que los directivos quienes dirigen las entidades del Estado tienen que solucionar problemas a base de su conocimiento y de la normatividad de la gestión pública para tomar buenas decisiones. En la actualidad, en las instituciones públicas a invadido la corrupción y se han perdido los principios y los valores para liderar con las habilidades gerencias porque nombran personas sin consideras estas habilidades y muchas veces el control institucional no tiene en cuenta.

En el ámbito nacional, en las instituciones públicas la problemática es más aguda porque el desempeño laboral de los trabajadores se ha descuidado porque las autoridades ediles y/o gerentes municipales no cuentan con las habilidades gerenciales relacionadas con la motivación, manejo y solución de conflictos, principio de gobernabilidad y modernización, comunicación efectiva, por esa razón existe un desinterés de los trabajadores por desempeñar sus funciones de forma

adecuada en beneficio de la población, ya que es el objetivo principal de una institución pública.

En el ámbito local, en la municipalidad distrital de Amarilis las actividades que realizan los trabajadores en el ambiente laboral no es adecuado, los gerentes y jefes de área no tienen o no ponen en práctica las habilidades gerenciales, por lo tanto, el desempeño laboral presenta serias deficiencias en los trabajadores, no hacen uso de sus características, habilidades, comportamiento para tratar a los usuarios, asimismo, se puede decir que el personal administrativo de la comuna no pone en práctica o no desarrollar de manera eficiente sus habilidades, capacidades, cualidades y destrezas para desarrollar sus actividades a favor de la institución y las consecuencias son los bajos niveles de productividad. En un trabajo de campo realizado por Manpower Group (2018), manifestaron que en la actualidad el 43% de los trabajadores menciona que no puede encontrar las habilidades que necesita, cifra que aumenta para las grandes organizaciones. Asimismo, los gerentes y jefes tienen problemas en las habilidades personales por el poco desarrollo de autoconocimiento, el manejo de estrés y la falta de capacidad para solucionar problemas de la entidad. En las habilidades interpersonales, los gerentes y jefes tienen a su cargo personal desmotivado con deficiencias en la comunicación. En las habilidades técnicas tienen deficiencia en el manejo de herramientas informáticas (TIC'S), falencias en rediseñar procesos y en la toma de decisiones, lo cual es muy importante para poder cumplir metas y objetivos institucionales. Esto tiene relación directa con el desempeño laboral.

Es importante realizar una investigación por todo lo que se ha descrito, para determinar si las habilidades gerenciales se relacionan el desempeño de los trabajadores en la comuna de Amarilis, frente esta situación se presente desarrollar el presente trabajo de investigación.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

1.2.1. Justificación teórica.

Los estudios sobre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral serán temas de mucho interés para las empresas e investigadores, ya que les permite conocer como las habilidades gerenciales inciden en el desempeño de los trabajadores, porque la competitividad es más agresiva y por lo tanto se

necesitan personal directivo competente para tomar decisiones gerenciales consistentes y solucionar problemas en las empresas públicas o privadas y así alcanzar los objetivos trazados mediante el buen desempeño de los trabajadores.

1.4.2. Justificación práctica.

Los resultados de la presente investigación servirán de evidencia de como las habilidades gerenciales pueden ayudar a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la comuna de Amarilis, teniendo en consideración las habilidades personales, las habilidades interpersonales y habilidades técnicas y logrando mejorar la eficacia, eficiencia y la economía, los principales beneficiados serán los usuarios de los servicios de la comuna de Amarilis.

1.4.3. Justificación metodológica.

Para poder desarrollar la presente investigación se utilizará los procedimientos del proceso administrativo, las charlas las cuales irán dirigidas a los trabajadores directivos con la finalidad de poder influir en el personal de tal forma poder mejorar el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Amarilis, a la vez se utilizará programas informáticos para poder procesar toda la información en una base de datos y poder lograr los objetivos planteados en la investigación.

1.3 Viabilidad de la investigación

Los componentes que ayudan al desarrollo de la presente investigación son los siguientes:

- **Bibliografía:** Tendremos a la mano los libros e investigaciones sobre las variables de estudio y así se desarrollará con normalidad el presente trabajo de investigación.
- **Accesibilidad:** Con el uso de la internet obtendremos información de datos e información instantánea de forma actualizada de las variables de estudio.
- **Antecedentes:** Se cuenta con mucha información sobre las variables de estudio en la biblioteca física y virtual de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” – Huánuco y de otras instituciones de la región de Huánuco, nos

percatamos que encontraremos una amplia información relacionado con el tema de nuestro trabajo de investigación.

- Económico: Para el desarrollo del presente trabajo de investigación será autofinanciado por el investigador.
- Disponibilidad de tiempo: Para el desarrollo de la investigación, el investigador dispondrá con el tiempo requerido para su ejecución.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

- ¿De qué manera las habilidades gerenciales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023?

1.4.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación de las habilidades interpersonales con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis? 2023?
- ¿Cuál es la relación de las habilidades interpersonales con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis? 2023?
- ¿Cómo se relaciona las habilidades técnicas con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis? 2023?

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023

1.5.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre las habilidades personales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023
- Analizar la relación que existe entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023
- Determinar la relación que existe entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPOTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

- H_1 : Las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023
- H_0 : Las habilidades gerenciales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023

2.1.1 Hipótesis específicas

- HE_1 : Las habilidades personales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023
- $H0_1$: Las habilidades personales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023
- HE_2 : Las habilidades interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023
- $H0_2$: Las habilidades interpersonales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023
- HE_3 : Las Habilidades técnicas se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023
- HO_3 : Las habilidades técnicas no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Variable A: Habilidades Gerenciales

Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Técnicas / Instrumentos
Según, Arroyo (2019), la competencia gerencial es el conjunto de habilidades y conocimientos que posee un individuo para desempeñar actividades de dirección y coordinación en el rol de gerente o líder en un grupo de trabajo u organización.	Habilidades personales	Toma de decisiones Resolución de problemas	Encuesta / Cuestionario
	Habilidades interpersonales	Liderazgo Trabajo en equipo	
	Habilidades técnicas	Formación profesional Experiencia laboral	

Elaboración: tesista

Tabla 2

Variable B: Desempeño Laboral

Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Técnicas / instrumentos
De acuerdo, Pucheu, (2021), son destrezas, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y que su mejora lo harán más productivo en su trabajo, también puede definirse como una	Eficacia	Competencias Logro de objetivos	Encuesta / Cuestionario
	Eficiencia	Productividad Competitividad	Entrevista / guía de entrevista

manera de calificar
productividad.

Creación de valor
público

Maximización
Optimización

Elaboración: tesista

2.3 Definición operacional de las variables.

Definición conceptual de la variable Habilidades gerenciales

La definición operacional: son habilidades que todo directivo debe poseer para lograr los objetivos trazados de la institución, de las cuales comprenden tres habilidades, las habilidades personales son las permiten tomar decisiones, resolución los problemas en la organización; las habilidades interpersonales son las que se trabaja con el liderazgo. Trabajo en equipo para alcanzar los objetivos de la empresa, y las habilidades técnicas son las que dan las herramientas para dirigir la empresa

Definición conceptual de la variable Desempeño laboral

La definición operacional: Desempeño laboral significa que las habilidades, destrezas, necesidades y cualidades con las que se involucran los trabajadores interactúan con la naturaleza de su trabajo a través de la eficiencia con la que los servidores públicos desempeñan sus funciones para lograr los objetivos de la organización.

CAPÍTULO III. MARCO TEORICO

3.1 Antecedentes de investigación

.1.1 Internacionales

- **Erazo (2021)**, investigación realizada con el fin de obtener el título profesional en Gerencia Financiera de la Universidad Iberoamericana, Colombia. La tesis, titulada "*Las Competencias Gerenciales del Personal Directivo en el Centro de Estudios Andino SAS*", tiene como objetivo principal determinar las habilidades gerenciales presentes en los directivos del Centro de Estudios Andino SAS en el Municipio de La Unión, Nariño. Este estudio se enmarca en una metodología cualitativa con un enfoque histórico-hermenéutico. La población objeto de la investigación consta de 10 trabajadores directivos, y se emplea una muestra poblacional para el análisis. Como conclusión, el tesista destaca, tras una exhaustiva revisión bibliográfica, que las habilidades gerenciales son universalmente reconocidas como fundamentales para quienes lideran instituciones. Estas habilidades, al ser desarrolladas eficazmente, brindan ventajas competitivas, especialmente en un entorno empresarial caracterizado por cambios constantes.
- **Tancara (2022)**, para obtener el título de Magíster en Psicología Organizacional para el Desarrollo de la Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia, llevó a cabo una investigación titulada "*Las Habilidades Gerenciales y su Impacto en el Clima Organizacional en los Centros de Gimnasio de La Paz, Bolivia*". El objetivo de este estudio es comprender la influencia de las habilidades gerenciales en el clima organizacional de los gimnasios. La metodología utilizada es de tipo no experimental, ya que no se manipulan intencionalmente las variables; se observan los fenómenos en su contexto natural. Además, es un estudio cualitativo con un enfoque correlacional. La población de la investigación comprende 1000 deportistas, y la muestra seleccionada representa un subconjunto representativo de esta población. El tesista concluye que existe una evaluación significativa entre las habilidades gerenciales, tanto personales, interpersonales como grupales, y el clima organizacional.

Este hallazgo destaca la importancia de estas habilidades para fomentar el compañerismo en la rutina diaria.

.1.2 Nacionales

- **Quispe (2021)**, Investigación Titulada: "La Interconexión entre las Competencias de Gestión y la Toma de Decisiones de los Directivos en la Municipalidad Distrital de Jesús Nazareno - Región Ayacucho, 2021" Este estudio, llevado a cabo en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – Ayacucho, con el objetivo de obtener el grado de magister en Ciencias Económicas, se propone analizar la relación existente entre las competencias gerenciales y la toma de decisiones en la comunidad de Ayacucho. La metodología empleada corresponde a un enfoque básico de investigación de tipo transversal correlacional, con un diseño no experimental. La población objeto de estudio estuvo compuesta por 121 empleados administrativos de la ciudad de Jesús Nazareno, y la muestra seleccionada comprendió a 75 empleados. La recolección y procesamiento de datos se realizó mediante la utilización de un cuestionario, empleando la escala Likert. Para el análisis estadístico, se utilizó el software SPSS. Los resultados obtenidos revelan que el 71,2% de los encuestados consideran que las decisiones tomadas por los alcaldes, administradores y subadministradores son premeditadas y se manifiestan principalmente a través de habilidades conceptuales. En síntesis, este estudio concluye que la relación entre las competencias gerenciales y la toma de decisiones en la Comunidad Jesús Nazareno, ubicada en la zona de Ayacucho durante el año 2021, exhibe un coeficiente de calificación de Tau_b de Kendall igual a 0.852, con un valor p de 0.000 ($p < 0.05$).
- **Almonacid (2020)**, tesis titulada: "*Clima Laboral y su Impacto en el Rendimiento de los Colaboradores en la Municipalidad Distrital de Comas, Lima 2020*", llevada a cabo en la Universidad Peruana de las Américas para la obtención del título profesional de Administración. El propósito de este estudio es examinar de qué manera el ambiente laboral se vincula con el desempeño laboral en la municipalidad de Comas, Lima. Los hallazgos de la investigación sugieren que es posible

identificar la relación entre el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores, así como proponer una metodología para abordar esta problemática en la municipalidad de Comas.

3.1.3 Locales

- **Hurtado (2021)**, Tesis titulada: "*Impacto del Compromiso Organizacional en el Rendimiento Laboral de los Trabajadores en el Municipio de Pillco Marca, Huánuco, 2019*" presentada a cabo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, como requisito para obtener el grado de magíster en Gerencia Pública. El propósito de la investigación radica en analizar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los empleados del municipio de Pillco Marca, Huánuco, durante el año 2019. El enfoque del estudio es relacional, prospectivo, observacional, transversal y analítico, con un diseño correlacional. Para llevar a cabo la investigación, se empleó la técnica de encuestas utilizando un cuestionario como instrumento. La muestra consistió en 69 empleados del municipio de Pillco Marca. Los resultados revelan que el 50,7% de los trabajadores priorizan el compromiso organizacional y, en consecuencia, exhiben un rendimiento laboral positivo. Como conclusión, se destaca que la investigación evidencia la influencia significativa del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los empleados, respaldado por un valor de p igual a 0.000.

- **Condori & Ramos (2021)**, la tesis titulada "*Las Habilidades Gerenciales y su Impacto en el Clima Organizacional en el Municipio de Amarilis, Huánuco, 2021*", llevada a cabo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se presenta como una investigación que analiza la conexión entre las habilidades directivas y el clima organizacional en los municipios de Amarilis. Este estudio adopta un enfoque descriptivo-correlativo, destacando su naturaleza descriptiva y cuantitativa, mientras que su diseño se caracteriza como no experimental y transaccional-correlativo. Las técnicas de investigación aplicadas incluyen la inducción deductiva universal, la síntesis analítica y la observación participante. En términos de muestreo, se optó por un enfoque probabilístico mediante el

método de muestreo aleatorio simple, seleccionando 137 muestras representativas del municipio de Amarilis. En consecuencia, si se establece una relación entre las habilidades de gestión y el clima organizacional en la ciudad de Amarilis, se puede concluir que la hipótesis planteada en este estudio se encuentra respaldada. Este trabajo no solo contribuye al ámbito académico, sino que también ofrece una perspectiva valiosa para comprender la dinámica entre las habilidades gerenciales y el entorno laboral en el contexto municipal.

3.2. Bases teóricas

3.2.1 Habilidades gerenciales

Las habilidades gerenciales engloban aptitudes, funciones y roles que un gerente desarrolla para tomar decisiones acertadas y organizar de manera eficiente los recursos de la organización, con el propósito de lograr los objetivos establecidos en un tiempo determinado. En el ámbito empresarial, estas habilidades desempeñan funciones cruciales al facilitar la colaboración efectiva de los trabajadores en todas las actividades organizativas.

Bajo esta premisa, las habilidades gerenciales se definen como el conjunto de destrezas que un gerente debe conocer y aplicar en la gestión de los recursos organizacionales, destacando la importancia del desarrollo del talento humano para el progreso de la organización. Cuando los gerentes poseen estas habilidades, tienen la capacidad de motivar e impulsar a los empleados hacia el logro de los objetivos propuestos.

Importancia de las habilidades gerenciales

Las habilidades gerenciales son de mucha importancia para la coordinación, gestión y dirección las actividades de la organización, quienes ocupan los cargos deben ser personas calificadas que tienen representatividad en la empresa y tienen que cumplir con los objetivos. Por eso se pueden decir que las habilidades gerenciales tienen relación con toma de decisiones y el liderazgo. En todos los niveles de la empresa son importantes las habilidades humanas.

Finalidad de las habilidades gerenciales

Las habilidades gerenciales su finalidad es que los trabajadores de las empresas tienen que poner en práctica las habilidades personales, las habilidades interpersonales y las habilidades técnicas y así cumplir con los objetivos de la empresa.

Objetivo de las habilidades gerenciales

Por la complejidad y el contexto dinámico donde actualmente se desenvuelven los gerentes es importante realizar un análisis exhaustivo de las prácticas y hábitos de la forma de como logran los objetivos organizacionales.

Dimensiones de las habilidades gerenciales

Las habilidades personales: Vienen hacer los aspectos donde se pueden destacar al momento de dirigir la empresa con la base de las competencias técnicas, sociales y psicológicas que un directivo debe poseer para desempeñar sus funciones con éxito en la empresa. Las habilidades personales son importantes para encajar en la empresa teniendo en cuenta los valores, sus preferencias, la forma de pensar, su manera de trabajar y su forma de dirigir al personal.

Las habilidades interpersonales: Es importante interactuar con las demás personas en diversos ámbitos y situaciones, ya sea a nivel personal o profesional. Las habilidades interpersonales son el conjunto de formas de comportamiento y los hábitos que pueden garantizar una adecuada comunicación con la finalidad de mejorar las relaciones con la comunicación efectiva. el desarrollo de las habilidades interpersonales es importante para las empresas para una conformación de equipos de trabajo eficaces y eficientes. Las habilidades interpersonales son respaldadas con la motivación, ya que es el factor que demanda atención.

Las habilidades técnicas: Son las que se desarrollan con el objetivo de crear competencias para una actividad específica. Se hace referencia a la capacidad de la forma cómo aplicarlo en la empresa, la experiencia y los conocimientos se ponen en práctica en todos los niveles de la empresa.

3.1.2 Desempeño laboral

Es la conducta que un miembro del equipo adopta con el fin de alcanzar metas específicas, utilizando estrategias personales para lograrlas. Se refiere a las acciones o comportamientos de los colaboradores que están directamente vinculados con el cumplimiento de los objetivos de la organización. En efecto,

subraya que el rendimiento destacado constituye el pilar fundamental de una entidad.

Las características del desempeño laboral

- Las características del rendimiento laboral se detallan de la siguiente manera:
- **Adaptabilidad:** Se refiere a la capacidad de ser efectivo en diversos entornos organizativos que involucren funciones, miembros y responsabilidades diferentes.
- **Comunicación:** Implica la habilidad para expresar ideas y opiniones con confianza, tanto de forma individual como en un contexto grupal.
- **Iniciativa:** Se relaciona con la determinación oportuna de impactar de manera positiva, mostrando disposición para tomar decisiones proactivas.
- **Conocimientos:** Hace alusión a la medida en que se utiliza la información y la experiencia técnica relevante para el ámbito laboral correspondiente.
- **Trabajo en Equipo:** Se refiere a la capacidad de desenvolverse efectivamente dentro de un grupo colectivo con el fin de alcanzar las metas organizativas.
- **Estándares de Trabajo:** Implica la aptitud para superar los objetivos institucionales establecidos.
- **Desarrollo de Talentos:** Significa la capacidad para potenciar el potencial de los miembros del equipo a través de la formulación de tareas de desarrollo pertinentes tanto para las posiciones actuales como futuras.
- **Potencia el Diseño del Trabajo:** Involucra la habilidad de identificar las estructuras institucionales más efectivas para lograr los objetivos laborales.
- **Maximiza el Desempeño:** Se refiere a la capacidad de establecer metas de rendimiento que fomentan el desarrollo mediante la formación y la evaluación del desempeño.

La importancia del desempeño laboral

El rendimiento laboral exhibe características distintivas, siendo la evaluación basada en competencias una herramienta esencial para el desarrollo de los recursos humanos en las organizaciones. Esta evaluación se integra de manera intrínseca

con el análisis y control, permitiendo así determinar el nivel actual de desempeño de los colaboradores y su contribución al logro de metas y objetivos organizacionales. Su propósito principal es impulsar el desarrollo profesional de los evaluadores, fomentar la mejora continua de los resultados organizacionales y gestionar de manera efectiva los recursos humanos disponibles.

La relevancia de medir el desempeño en el ámbito organizacional se vincula estrechamente con su naturaleza estratégica. Esta medición proporciona a la gerencia acceso a información crucial, capacitándola para dirigir el desarrollo de procesos, aumentar la productividad y fortalecer la competitividad en aras de la mejora continua. Este enfoque estratégico se refleja de manera constante en las políticas y metas de la organización, convirtiéndose en una herramienta poderosa que, utilizada con sabiduría, puede consolidar la existencia a largo plazo de la entidad.

Las dimensiones del desempeño laboral

La eficacia

Es la cualidad de algo lo cual produce un efecto que se desea o se espera. Es un concepto que se vincula a la efectividad, es decir al mundo empresarial.

El motivo específico de una organización se dirige en el contacto con los clientes, identificando sus necesidades y perspectivas tanto como de un bien o servicio de tal forma la organización debe desarrollar un producto o servicio a medida de las perspectivas de los clientes con la finalidad de cumplir sus expectativas.

La eficiencia

Es la forma como se utiliza de forma correcta y con la menor cantidad de recursos organizacionales para alcanzar los objetivos de la empresa.

Un rol determinante para el crecimiento de cualquier tipo de evento ligada al aspecto laboral, el compromiso laboral es un factor fundamental que hace que los colaboradores se involucren tanto su trabajo a la vez sus objetivos y los valores de la organización, un colaborador que se sienta a gusto de pertenecer a la organización que demuestre pasión en lo que hace, que se sienta comprometido con las expectativas a futuro de la organización.

La economía

La economía que se mueve en la organización será analizada porque es importante en todos los sistemas económicos de la empresa.

La adecuada presentación personal es fundamental, ya que gracias a aquello la persona se construye y proyecta en el clima de relaciones interpersonales, la impresión favorable se caracteriza por su forma de ser tanto en su rol profesional como laboral.

La imagen corporal que creamos en nuestro subconsciente es el aspecto que damos a nuestro cuerpo sea en figura o proporción, las cuales trascienden por circunstancias culturales, sociales, históricos, personales y fisiológicos que varía con el tiempo. La imagen corporal que creamos en nuestra mente, es el aspecto que le damos a nuestro cuerpo.

3.3. Bases conceptuales

- **Empatía:** La capacidad de cooperar afectivamente con otro individuo en una realidad ajena a la de ella, generalmente poniéndose en posición de aquel individuo.
- **Integración:** es el acto de enlazar, juntar y/o agregar partes para que forme parte de un conjunto.
- **Potencial:** es la técnica para efectuar o realizar alguna actividad, la cual implique la energía y la fuerza de voluntad que un individuo posee para poder lograr los objetivos.
- **Ventaja:** Una ventaja es algo positivo que pone a una cosa o ser en una mejor posición que otras cosas o seres para lograr un resultado, alcanzar una meta, obtener ganancia o beneficio.
- **Especialización:** La especialización involucra al acto de tener una mejora continua en el aspecto personal o intelectual lo cual se desarrolla en un ámbito específico, lo cual aumenta el nivel de capacidad de las personas haciendo que puedan ejecutar de manera satisfactoriamente una función u objetivo.
- **Funcionalidad:** Se refiere al proceso mediante el cual los medios tecnológicos proporcionados son útiles y accesibles para el cliente, y brindan información relevante. No obstante, en la actualidad, muchas empresas se enfocan únicamente en obtener ganancias, sin considerar que la inversión en marketing digital es fundamental para la promoción de productos a nivel mundial y es una verdadera explosión en la publicidad.
- **Retroalimentación:** Pocas empresas cuentan hoy en día con un buzón de sugerencias u otra vía para evaluar los productos y servicios que ofrecen. Por lo tanto, se debe tener en cuenta que la evaluación de mercado se debe realizar cada

6 a 3 meses ya que el cliente es el pilar básico del crecimiento económico de la empresa. Contiene algunos comentarios. de propuestas de crecimiento empresarial.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito

La presente investigación tendrá como ámbito de intervención la municipalidad distrital de Amarilis, el público objetivo serán los trabajadores nombrados y contratados de la mencionada institución pública que se ubica en el Jr. Huallaga N° 300.

4.2 Tipo y nivel de investigación

El tipo de la presente investigación será cuantitativo, porque se tendrá como guía el paradigma positivista en cada una de las etapas de la investigación. Su finalidad es cuantificar las variables de estudio mediante su operacionalización teniendo en cuenta las dimensiones y los indicadores, en la cual se realiza por medio de métodos estadísticos para calcular las magnitudes. Según, Pino (2018) menciona: que toda investigación de enfoque cuantitativo la herramienta fundamental que tiene es el uso de las estadísticas descriptivas e inferencial, en la cual su metodología procura que los conceptos se conviertan en magnitudes de forma cuantitativamente.

4.3 Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

La población de la presente investigación estará conformada por todos los trabajadores nombrados y contratados, es decir 174 trabajadores según información obtenida (planilla de pago) por la unidad orgánica de personal de la mencionada entidad pública y está distribuido de la siguiente forma:

Tabla 1:

Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2023.

Clasificación de personal	Número de trabajadores
Personal Administrativo Nombrado	82
Personal Administrativo CAS permanente	62
Personal Administrativo Contratado por Locación de Servicios	30
Total	174

Nota: Fuente Planilla de Pago de los trabajadores marzo 2023

4.3.2. Muestra y método de muestreo

La muestra de la presente investigación es de tipo no probabilístico, muestreo por cuotas, esa forma se puede aseverar que la muestra sea representativa y que la aplicación de las habilidades gerenciales pueda dar efectos positivos en el desempeño laboral de los trabajadores de la comuna de Amarilis. Por su parte Pino (2018) describe: Hay dos métodos, muestreo probabilístico y no probabilístico, su finalidad es que de los resultados que se obtienen en la muestra tienen que ser inferiores a la población, por lo tanto, es válido el muestreo probabilístico. Entonces aplicando el muestreo no probalístico de la investigación la muestra estaría compuesta de la siguiente manera: 89 trabajadores.

Tabla 2:

Trabajadores de la Municipalidad distrital de Amarilis – 2023.

Clasificación de personal	Número de trabajadores
Personal Administrativo Nombrado	33
Personal Administrativo CAS	30
Personal Administrativo Contratado por Locación de Servicios	26
Total	89

Nota: Fuente Planilla de Pago de los trabajadores marzo 2023.

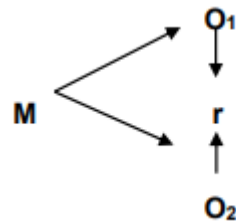
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

- a) Los criterios de inclusión y exclusión, se refieren básicamente a la posibilidad del trabajador de ser parte del público objetivo del desempeño laboral de la municipalidad distrital de Amarilis, siendo los criterios los siguientes:
- b) Los trabajadores que durante los estudios de investigación sea parte de otra investigación.

4.4 Diseño de investigación

En la presente investigación se empleará el diseño de estudio correlacional porque permitirá conocer las características y determinar la relación de las variables de estudio, análisis de las hipótesis y problemas enunciados tomando en cuenta los instrumentos y la escala de medición. Según, Hernández & Mendoza (2018), mencionan que: el diseño de estudio es el plan que se desarrolla para la obtención de

la información que se requiere en la investigación con la finalidad de responder de manera satisfactoria el planteamiento del problema. Se diagrama de la siguiente forma:



Donde:

M = muestra

O₁ = observación de la variable 1

O₂ = observación de la variable 2

r = relación entre variables de estudio

4.5 Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnicas

En el presente estudio de investigación, se empleará la metodología de la encuesta debido a su flexibilidad y capacidad para recopilar datos sobre las opiniones de los empleados de la municipalidad distrital de Amarilis. Hernández (2018) señala que la técnica de encuesta, aunque asociada a investigaciones cuantitativas en las ciencias sociales, se utiliza también en enfoques cualitativos gracias a su versatilidad. Esta metodología es recomendada cuando se busca obtener información directa de la unidad de análisis.

4.5.2 Instrumentos

En esta investigación, se empleará un cuestionario como instrumento, compuesto por 36 ítems formulados a partir de los indicadores identificados en la operacionalización de las variables de estudio. Según Arias (2021), el cuestionario se destaca como el instrumento más utilizado en investigaciones de nivel o alcance correlacional, y se sugiere su aplicación con precaución para evitar desviarse del margen de error.

En relación con la validación del instrumento, se llevará a cabo mediante el juicio de expertos, quienes ofrecerán sus puntos de vista sobre la coherencia, pertinencia y aplicabilidad de cada pregunta formulada. La confiabilidad de la investigación se evaluará mediante la aplicación de los instrumentos a una prueba piloto con la participación de 89 trabajadores del municipio. Posteriormente, los resultados serán sometidos a la técnica estadística Alfa de Cronbach, la cual deberá arrojar un valor superior a 0.70 para garantizar su aplicabilidad y demostrar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

4.5.2.1. Validez de los instrumentos para la recolección de datos.

La validez del contenido del cuestionario se desarrolló a través de la técnica del juicio de expertos, que consistió en la evaluación de expertos en el campo. Este proceso calculado si el cuestionario cumple con los requisitos mínimos necesarios según los parámetros de la muestra de investigación.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos.

Se llevó a cabo utilizando la técnica de juicio de expertos para evaluar la validez del contenido del cuestionario. Este proceso permitió determinar si el cuestionario cumplió con los requisitos mínimos establecidos en función de la muestra de investigación.

Además, se procederá a calcular el coeficiente Alfa de Cronbach, que se aplica a pruebas con múltiples opciones de respuesta, con el objetivo de medir la confiabilidad interna. Se considera que la prueba es internamente consistente si el valor de Alfa de Cronbach es igual o superior a 0,7.

George & Mallery (2003) citado por Frías (2014) sugieren como criterio general para evaluar los valores de los coeficientes de alfa de Cronbach los siguientes valores (p. 3):

- Coeficiente alfa > 0.9 es excelente
- Coeficiente alfa > 0.8 es bueno
- Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa > 0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa > 0.5 es pobre
- Coeficiente alfa < 0.5 es inaceptable

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

La metodología de esta investigación se basa en un enfoque cuantitativo, donde se empleará un cuestionario de investigación como instrumento principal. Los datos recopilados serán sometidos a un procesamiento preliminar utilizando el programa estadístico Ms Excel. Posteriormente, se llevará a cabo un análisis descriptivo que incluirá baremaciones, el análisis de datos y la presentación mediante tablas de distribución de frecuencia, tablas cruzadas y gráficos estadísticos.

Una vez completado el análisis descriptivo, se procederá a realizar la prueba de ajuste a la curva normal con el fin de evaluar la normalidad de los datos. En última instancia, dado que el objetivo principal de la investigación es verificar la relación entre las dos variables, se aplicará la técnica estadística apropiada. Esto implica la utilización del índice de calificación de Pearson o el coeficiente de calificación de Spearman, dependiendo de la naturaleza de los datos y la distribución observada.

4.7 Aspectos éticos

En todos los procesos y procedimientos de la investigación, se observarán rigurosamente los principios éticos que rigen la conducta de las investigaciones, con el objetivo de garantizar que estas contribuyan siempre al beneficio de la sociedad. Estos principios éticos incluyen:

- a) Respeto a la dignidad humana: Durante todo el proceso de investigación, se honrarán las opiniones, la intimidad y el juicio individual de los empleados de la municipalidad distrital de Amarilis. Este respeto se mantendrá en todo momento, especialmente durante la aplicación de cualquier instrumento de investigación.
- b) Promoción del desarrollo sostenible: La investigación se orienta exclusivamente hacia objetivos académicos, buscando mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores. Aunque la obtención de un grado académico es un objetivo implícito, es igualmente importante que la investigación contribuya al desarrollo de la sociedad, particularmente en la mejora de los servicios municipales en favor de la población.
- c) Responsabilidad, rigor científico y veracidad: El proceso de investigación se llevará a cabo de manera responsable, evitando cualquier sesión en los procedimientos. Se seguirá un rigor científico exhaustivo, sin incurrir en plagio y reconociendo la autoridad intelectual cuando corresponde.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis Descriptivo

Tabla 2

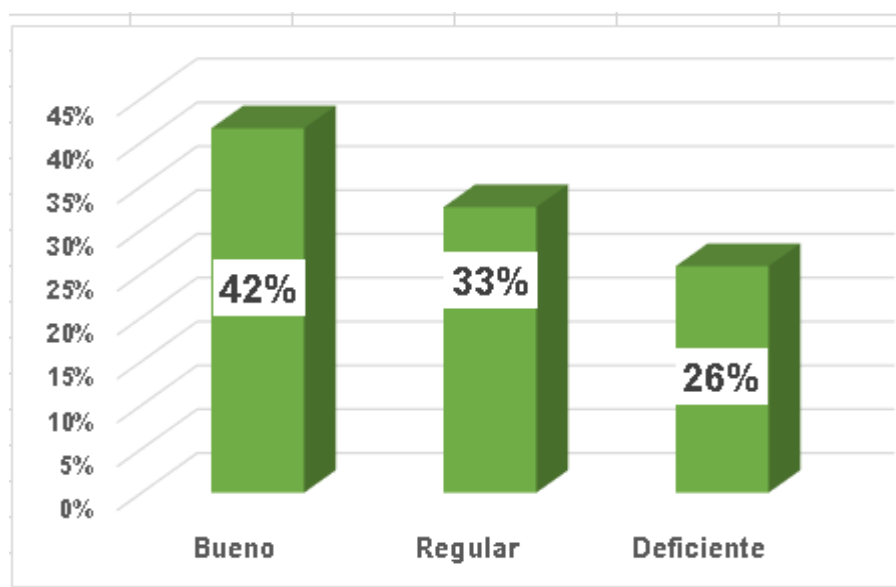
Resultados baremados de la dimensión habilidades personales

NIVELES	RANGO	fi	f%
Bueno	[30 - 23]	37	42%
Regular	[22 - 15]	29	33%
Deficiente	[14- 6]	23	26%
TOTAL		89	100%

Nota: Resultados de la aplicación de instrumento de investigación

Figura 1

Resultados baremados de la dimensión habilidades personales



Nota: Resultado tabla 2

De la tabla 2 y figura 1, en relación a la percepción general de la dimensión de las habilidades personales, se puede observar que el 42% de la muestra, equivalente a 37 trabajadores, sostiene una opinión buena acerca de las habilidades personales. Por otro lado, el 33%, es decir, 29 trabajadores, considera que las habilidades personales son percibidas de manera regular, mientras que únicamente el 26%, o sea, 23 trabajadores, los califica como deficientes.

Tabla 3

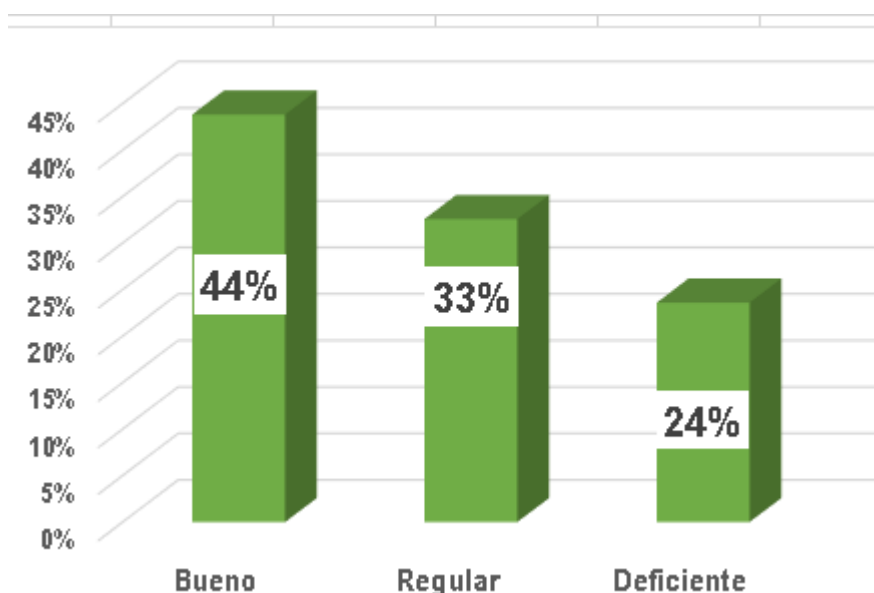
Resultados baremados de la dimensión habilidades interpersonales

NIVELES	RANGO	fi	f%
Bueno	[30 - 23]	39	44%
Regular	[22 - 15]	29	33%
Deficiente	[14- 6]	21	24%
TOTAL		89	100%

Nota: Resultados de la aplicación de instrumento de investigación

Figura 2

Resultados baremados de la dimensión habilidades interpersonales



Nota: Resultado tabla 3

De la tabla 3 y figura 2, en relación a la percepción general de la dimensión de las Habilidades interpersonales, se puede observar que el 44% de la muestra, equivalente a 39 trabajadores, sostiene una opinión buena acerca de este tipo de habilidades interpersonales. Por otro lado, el 33%, es decir, 29 trabajadores, considera que las habilidades interpersonales son percibidas de manera regular, mientras que únicamente el 24%, o sea, 21 trabajadores, los califica como deficientes.

Tabla 4

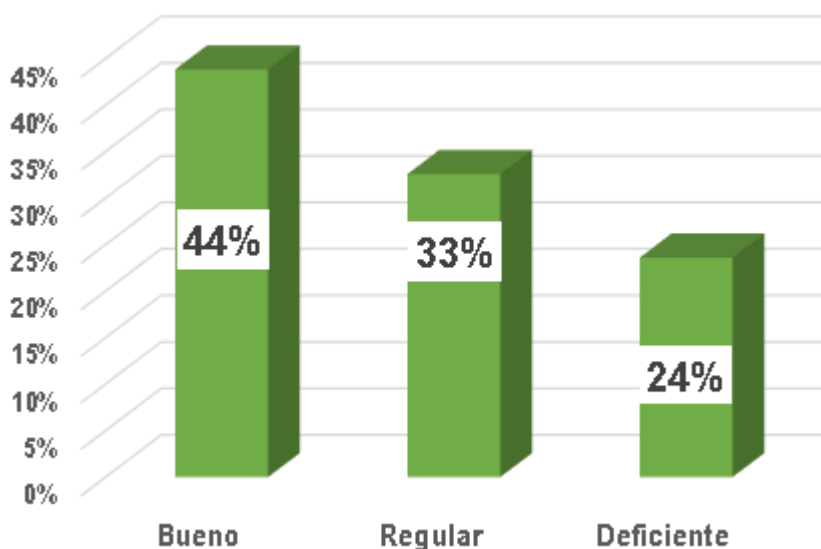
Resultados baremados de la dimensión habilidades técnicas

NIVELES	RANGO	fi	f%
Bueno	[30 - 23]	39	44%
Regular	[22 - 15]	29	33%
Deficiente	[14- 6]	21	24%
TOTAL		89	100%

Nota: Resultados de la aplicación de instrumento de investigación

Figura 3

Resultados baremados de la dimensión habilidades técnicas



Nota: Resultado tabla 4

De la tabla 4 y figura 3, en relación a la percepción general de la dimensión de las habilidades técnicas, se puede observar que el 44% de la muestra, equivalente a 39 trabajadores, sostiene una opinión buena acerca de estas habilidades técnicas. Por otro lado, el 33%, es decir, 29 trabajadores, considera que los aspectos pedagógicos/didácticos son percibidos de manera regular, mientras que únicamente el 24%, o sea, 21 trabajadores, los califica como deficientes.

Tabla 5

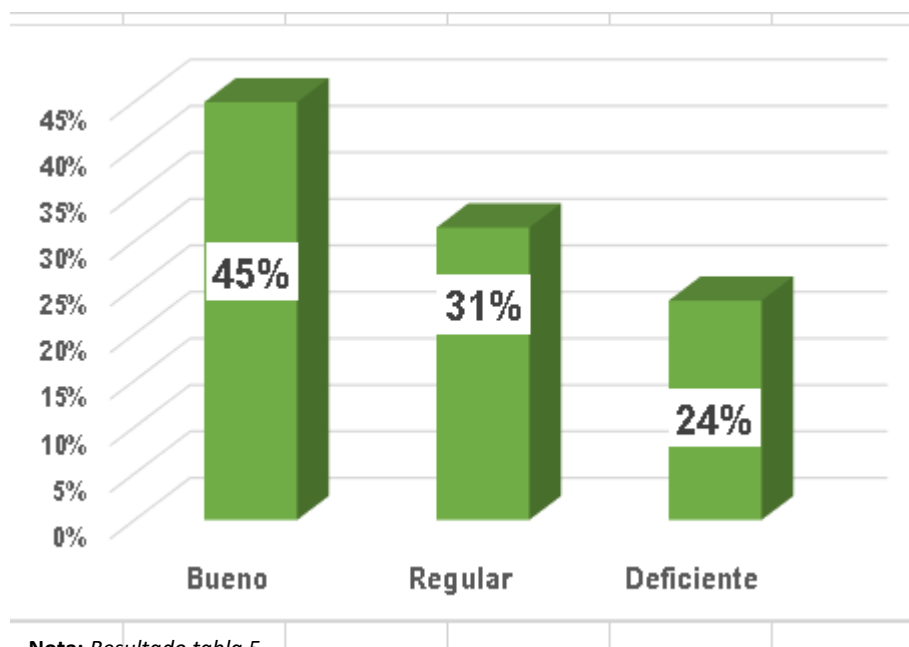
Resultados baremados de la dimensión de la eficacia

NIVELES	RANGO	fi	f%
Bueno	[30 - 23]	40	45%
Regular	[22 - 15]	28	31%
Deficiente	[14- 6]	21	24%
TOTAL		89	100%

Nota: Resultados de la aplicación de instrumento de investigación

Figura 4

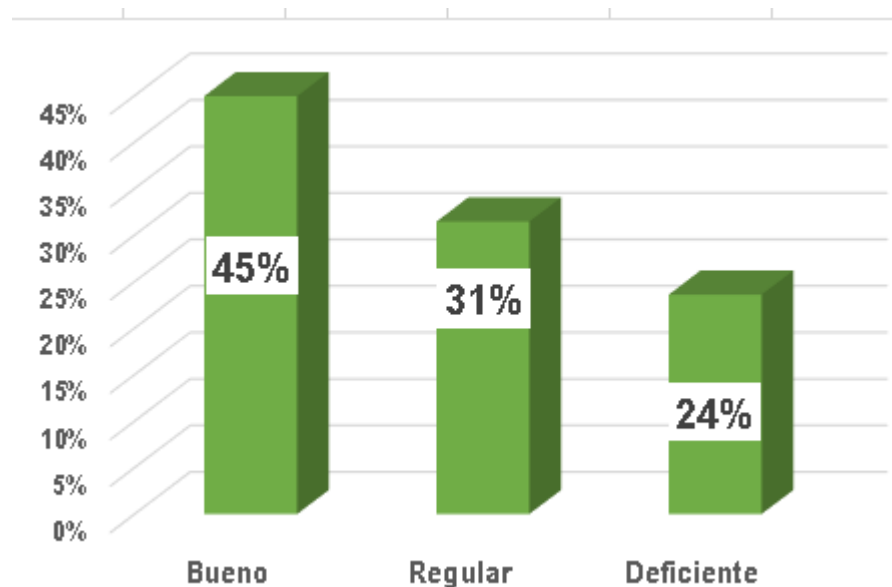
Resultados baremados de la dimensión de la eficacia



De la tabla 5 y figura 4, en relación a la percepción general de la dimensión de la eficacia, se puede observar que el 45% de la muestra, equivalente a 40 trabajadores, sostiene una opinión buena acerca de esta dimensión. Por otro lado, el 31%, es decir, 28 trabajadores, considera que la eficacia es percibida de manera regular, mientras que únicamente el 24%, o sea, 21 trabajadores, los califica como deficiente.

Tabla 6*Resultados baremados de la dimensión de la eficiencia*

NIVELES	RANGO	f_i	f%
Bueno	[30 - 23]	40	45%
Regular	[22 - 15]	28	31%
Deficiente	[14- 6]	21	24%
TOTAL		89	100%

*Nota: Resultados de la aplicación de instrumento de investigación***Figura 5***Resultados baremados de la dimensión de la eficiencia**Nota: Resultado tabla 6*

De la tabla 6 y figura 5, en relación a la percepción general de la dimensión de la eficiencia, se puede observar que el 45% de la muestra, equivalente a 40 trabajadores, sostiene una opinión buena acerca de esta dimensión. Por otro lado, el 31%, es decir, 28 trabajadores, considera que la eficiencia es percibida de manera regular, mientras que únicamente el 24%, o sea, 21 trabajadores, los califica como deficiente.

Tabla 7

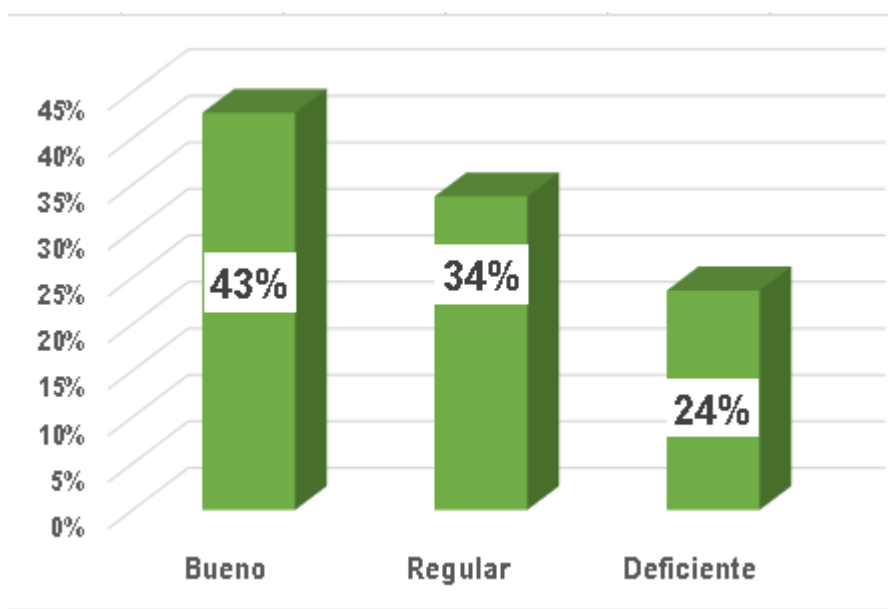
Resultados baremados de la dimensión de la creación de valor público

NIVELES	RANGO	fi	f%
Bueno	[30 - 23]	38	43%
Regular	[22 - 15]	30	34%
Deficiente	[14- 6]	21	24%
TOTAL		89	100%

Nota: Resultados de la aplicación de instrumento de investigación

Figura 6

Resultados baremados de la dimensión de la creación de valor público



Nota: Resultado tabla 7

De la tabla 7 y figura 6, en relación a la percepción general de la dimensión de la creación de valor público, se puede observar que el 43% de la muestra, equivalente a 38 trabajadores, sostiene una opinión buena acerca de esta dimensión. Por otro lado, el 34%, es decir, 30 trabajadores, considera que la creación de valor público es percibida de manera regular, mientras que únicamente el 24%, o sea, 21 trabajadores, los califica como deficiente.

5.2 Análisis Inferencial y Contrastación de Hipótesis

Prueba de normalidad de los datos

Tabla 9

Prueba de normalidad de datos de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	G1	Sig.
Habilidades Gerenciales	,084	89	,200*	,978	89	,218
Desempeño Laboral	,077	89	,200*	,987	89	,650

Nota. Aplicación del instrumento de investigación.

Los resultados obtenidos nos indican que los datos provenientes de la aplicación del instrumento de investigación, tienen una distribución normal, lo cual se puede afirmar en base a la evidencia estadística que nos muestra en el estadístico de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (Para datos mayores a 50) que el p-valor es superior al 0.05 en ambas variables por lo que se puede concluir que los datos de las variables habilidades gerenciales y desempeño laboral se ajustan a una distribución normal. Teniendo en cuenta los objetivos de la investigación corresponde la aplicación de la prueba paramétrica de correlación de Pearson.

5.2.1. Prueba de hipótesis general

Se formula la siguiente hipótesis general:

HG: Las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023.

H0: Las habilidades gerenciales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023.

Tabla 9
Prueba de hipótesis general

		Las habilidades gerenciales	Desempeño laboral
Las habilidades gerenciales	Correlación de Pearson	1	,800
	Sig. (bilateral)		,004
	N	89	89
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,800	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	89	89

Nota. *Aplicación del instrumento de investigación.*

Los resultados obtenidos nos muestran que existe evidencia estadística para poder afirmar que la variable las habilidades gerenciales y el desempeño laboral están correlacionados, esto en base a los resultados que indican que el nivel de significancia ($,004$) obtenido es menor al máximo de error permitido 0.05 , por lo que se debe rechazar la H_0 y aceptar la H_a entonces se puede afirmar que ambas variables se correlacionan, del mismo modo podemos verificar la intensidad de la correlación con el índice de correlación de Pearson que este tiene un valor de $,800$ por lo que se puede afirmar que existe una correlación positiva muy fuerte.

5.2.2. Prueba de hipótesis específicas

H₁: Las habilidades personales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023.

H₀: Las habilidades personales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023.

Tabla 10*Prueba de hipótesis específica 1*

		Las habilidades personales	Desempeño laboral
Las habilidades personales	Correlación de Pearson	1	,800
	Sig. (bilateral)		,001
	N	89	89
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,800	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	89	89

Nota. *Aplicación del instrumento de investigación.*

Los resultados obtenidos nos muestran que existe evidencia estadística para poder afirmar que la dimensión las habilidades personales y el desempeño laboral están correlacionados, esto en base a los resultados que indican que el nivel de significancia ($,001$) obtenido es menor al máximo de error permitido 0.05 , por lo que se debe rechazar la H_0 y aceptar la H_1 entonces se puede afirmar que ambas variables se correlacionan, del mismo modo podemos verificar la intensidad de la correlación con el índice de correlación de Pearson que este tiene un valor de $,800$ por lo que se puede afirmar que existe una correlación positiva muy fuerte.

H₂: Las habilidades interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023.

H₀: Las habilidades interpersonales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023.

Tabla 11*Prueba de hipótesis específica 2*

		Las habilidades interpersonales	Desempeño laboral
Las habilidades interpersonales	Correlación de Pearson	1	,850
	Sig. (bilateral)		,000
	N	89	89
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,850	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	89	89

Nota. *Aplicación del instrumento de investigación.*

Los resultados obtenidos nos muestran que existe evidencia estadística para poder afirmar que la dimensión Las habilidades interpersonales y el desempeño laboral están correlacionados, esto en base a los resultados que indican que el nivel de significancia (,000) obtenido es menor al máximo de error permitido 0.05, por lo que se debe rechazar la H_0 y aceptar la H_2 entonces se puede afirmar que ambas variables se correlacionan, del mismo modo podemos verificar la intensidad de la correlación con el índice de correlación de Pearson que este tiene un valor de ,850 por lo que se puede afirmar que existe una correlación positiva muy fuerte.

H₃: Las Habilidades técnicas se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023.

H₀: Las habilidades técnicas no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023.

Tabla 12*Prueba de hipótesis específica 3*

		Las habilidades técnicas	Desempeño laboral
Las habilidades técnicas	Correlación de Pearson	1	,800
	Sig. (bilateral)		,000
	N	89	89
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,800	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	89	89

Nota. Aplicación del instrumento de investigación.

Los resultados obtenidos nos muestran que existe evidencia estadística para poder afirmar que la dimensión las habilidades técnicas y el desempeño laboral están correlacionados, esto en base a los resultados que indican que el nivel de significancia (,000) obtenido es menor al máximo de error permitido 0.05, por lo que se debe rechazar la H_0 y aceptar la H_1 entonces se puede afirmar que ambas variables se correlacionan, del mismo modo podemos verificar la intensidad de la correlación con el índice de correlación de Pearson que este tiene un valor de ,800 por lo que se puede afirmar que existe una correlación positiva muy fuerte.

5.3 Discusión de resultados

En seguida, se contrastarán los resultados obtenidos en la investigación con los antecedentes y las bases teóricas previamente sistematizadas en este trabajo. Para ello, se verificó la correspondencia entre los resultados obtenidos en esta investigación y los resultados de los trabajos utilizados como antecedentes, tal como se explica a continuación:

Respecto a la hipótesis general se concluyó que: Con un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023. Con una intensidad el 0.80 y con un p-valor menor a 0.05, resultados que se corroboran con los encontrado por 1) Erazo (2021) en la investigación denominada: *Las habilidades gerenciales del personal directivo del centro de Estudios Andino S.A.S.* Concluye que las habilidades gerenciales que muchos autores coinciden que

estas habilidades son importantes para los que dirigen una institución. Las habilidades gerenciales establecen ventajas competitivas porque en la actualidad es el cambio constante que se dan en las organizaciones, también 2) Tancara (2022) realizó su trabajo de investigación titulado: *Las habilidades gerenciales y su relación con el clima organizacional en los centros de gimnasio de la Paz, Bolivia*. Concluye que se puede evidenciar que las habilidades gerenciales, tienen correlación las habilidades personales, interpersonales y grupales con el clima organizacional, ya que es importante para el compañerismo en la rutina de todos los días, asimismo 3) Quispe (2021), en su investigación denominada: *Las habilidades gerenciales y su relación con la toma de decisiones del personal directivo en la Municipalidad distrital de Jesús Nazareno - Región Ayacucho, 2021*, concluye que la relación entre habilidades gerenciales y toma de decisiones en la Comunidad Jesús Nazareno – zona de Ayacucho en el año 2021 tiene un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall igual a 0.852 con un valor p de 0.000 ($p < 0.05$).

Respecto a la hipótesis específica 1 se concluyó que: Con un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que las habilidades personales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023. Con una intensidad el 0.80 y con un p-valor menor a 0.05, resultados que se corroboran con los encontrados por 1) Almonacid (2020), publicó la investigación denominada: *El clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Comas, Lima 2020*, en donde concluye que se puede pretender determinar la relación del clima laboral con el desempeño de los trabajadores y también realizar una propuesta metodológica para solucionar la problemática en la municipalidad de Comas, también 2) Hurtado (2021), en la investigación denominada: *La influencia del compromiso organizacional en el desempeño de trabajadores del municipio de Pillco Marca, Huánuco. 2019*, concluyó que con este estudio se manifestó que el compromiso organizacional tiene influencia en el desempeño laboral de los trabajadores; con un p valor de 0,000.

Respecto a la hipótesis específica 2 se concluyó que: Con un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que las habilidades interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023. Con una intensidad el 0.85 y con un p-valor menor a 0.05, resultados que se corroboran con los encontrados por 1) Condori & Ramos (2021) en

su investigación denominada: *las habilidades gerenciales y su relación con el clima organizacional en el municipio de Amarilis. Huánuco. 2021*, concluye que, si la capacidad de gestión está relacionada con el clima organizacional de la ciudad de Amarilis, se puede decir que la hipótesis planteada en este estudio está respaldada. También 2) Tarazona (2020) realizaron su trabajo de investigación titulado: *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en el personal de la UNHEVAL, Huánuco – 2019*. Concluye que las habilidades gerenciales tienen una relación del ser humano con el desarrollo organizacional, lo cual muestra que el cumplimiento a las directivas y disposiciones en materia de gestión del talento humano y desarrollo de capacidades se relaciona directamente de manera significativa en el desarrollo organizacional de la universidad Nacional Hermilio Valdizan, es importante destacar que habilidades como liderazgo, trabajo en equipo y capacidad de trabajar bajo presión no son consideradas dentro de los documentos de gestión que tiene la institución, asimismo 3) Hurtado (2021), en su investigación denominada: *La influencia del compromiso organizacional en el desempeño de trabajadores del municipio de Pillco Marca, Huánuco. 2019*, concluye que con este estudio se manifestó que el compromiso organizacional tiene influencia en el desempeño laboral de los trabajadores; con un p valor de 0,000.

Respecto a la hipótesis específica 3 se concluyó que: Con un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que las Habilidades técnicas se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023. Con una intensidad el 0.80 y con un p-valor menor a 0.05, resultados que se corroboran con los encontrados por 1) Erazo (2021) en la investigación denominada: *Las habilidades gerenciales del personal directivo del centro de Estudios Andino S.A.S*. Concluye que las habilidades gerenciales que muchos autores coinciden que estas habilidades son importantes para los que dirigen una institución. Las habilidades gerenciales establecen ventajas competitivas porque en la actualidad es el cambio constante que se dan en las organizaciones, también 2) Tancara (2022) realizó su trabajo de investigación titulado: *Las habilidades gerenciales y su relación con el clima organizacional en los centros de gimnasio de la Paz, Bolivia*. Concluye que se puede evidenciar que las habilidades gerenciales, tienen correlación las habilidades personales, interpersonales y grupales con el clima organizacional, ya que es importante para el compañerismo en la rutina de todos los días, asimismo 3)

Quispe (2021), en su investigación denominada: *Las habilidades gerenciales y su relación con la toma de decisiones del personal directivo en la Municipalidad distrital de Jesús Nazareno - Región Ayacucho, 2021*, concluye que la relación entre habilidades gerenciales y toma de decisiones en la Comunidad Jesús Nazareno – zona de Ayacucho en el año 2021 tiene un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall igual a 0.852 con un valor p de 0.000 ($p < 0.05$).

5.4. Aporte científico de la investigación

El aporte científico de esta investigación podría incluir:

Contribución a la comprensión del desempeño laboral: La investigación podría proporcionar un análisis profundo sobre cómo las habilidades gerenciales impactan directa o indirectamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. Esto podría incluir la identificación de áreas específicas donde las habilidades gerenciales son más influyentes en el rendimiento de los empleados.

Identificación de brechas y necesidades de capacitación: La investigación podría ayudar a identificar las brechas existentes en las habilidades gerenciales de los líderes y supervisores en la municipalidad. Esto permitiría a la organización enfocarse en programas de capacitación específicos para mejorar las habilidades de gestión, lo que a su vez podría llevar a una mejora en el desempeño de los trabajadores.

Recomendaciones para la toma de decisiones: La investigación podría generar recomendaciones prácticas basadas en evidencia sobre cómo mejorar el desempeño laboral a través del desarrollo de habilidades gerenciales. Estas recomendaciones podrían ser utilizadas por los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis para implementar cambios en las políticas, prácticas y procesos relacionados con la gestión y el liderazgo.

Impacto en la gestión del sector público: Los resultados de la investigación podrían tener un impacto más amplio en la gestión del sector público a nivel local, ya que podrían servir como ejemplo para otras municipalidades o instituciones similares que enfrentarán desafíos relacionados con la gestión y el desempeño laboral.

Contribución al conocimiento académico: Dependiendo de la profundidad y amplitud de la investigación, podría agregar conocimiento al campo de la psicología organizacional, la gestión de recursos humanos o la administración pública, al

proporcionar nuevos datos empíricos y análisis sobre la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en un contexto específico.

Posible base para investigaciones futuras: Los hallazgos y metodologías de esta investigación podrían servir como punto de partida para futuros estudios relacionados con la gestión y el desempeño en el ámbito municipal u otros contextos organizativos similares.

CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis, se puede concluir que existe una relación significativa y positiva entre ambas variables. El coeficiente de evaluación obtenido, que es de 0.80, indica una asociación fuerte entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral. Este hallazgo indica que a medida que las habilidades gerenciales de los gerentes en la organización aumentan, también lo hace el desempeño laboral de los trabajadores.
2. Se determinó la existencia de una relación significativa entre las habilidades personales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis en el año 2023. Los resultados obtenidos muestran que esta relación tiene una intensidad medida de 0,800, lo que indica una compensación fuerte y positiva entre ambas variables. Los hallazgos de este estudio indican que es bueno desarrollar las habilidades personales en los trabajadores, ya que estos tienen un impacto directo en su desempeño laboral. Las habilidades personales, que abarcan aspectos como la comunicación efectiva, la capacidad de trabajo en equipo, la resolución de problemas y la adaptabilidad, juegan un papel fundamental en la manera en que los empleados cumplen con sus responsabilidades y contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.
3. Se analizó la relación entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023. Los resultados obtenidos revelan una conexión significativa y positiva entre estas dos variables. Con una intensidad de relación de 0,800, se puede afirmar con confianza que existe una evaluación sólida entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral en este contexto organizacional. La investigación demostró que las habilidades interpersonales, que incluyen la comunicación efectiva, la empatía, la resolución de conflictos y la capacidad de trabajo en equipo, desempeñan un papel fundamental en la mejora del rendimiento laboral de los empleados.
4. Se determinó la relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023. Los resultados obtenidos revelan una intensidad de relación significativa y positiva entre estas dos variables. La calificación calculada de 0,800 demuestra de manera concluyente que existe una relación sustancial entre las habilidades técnicas de los trabajadores y su desempeño laboral en la organización.

SUGERENCIAS

1. Al alcalde, regidores y gerentes de la municipalidad distrital de Amarilis, establecer procesos de evaluación del desempeño laboral de manera regular puede ayudar a identificar áreas de mejora y éxito. Proporcionar retroalimentación constructiva a los trabajadores y reconocer sus logros puede fomentar un ambiente motivador y productivo.
2. Al alcalde, regidores y gerentes de la municipalidad distrital de Amarilis, implementar programas de capacitación y desarrollo que se enfocan en el fortalecimiento de habilidades personales de los trabajadores. Estos programas pueden incluir talleres, cursos y actividades prácticas que permitan a los empleados mejorar sus habilidades de comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos y otras competencias relevantes.
3. Al alcalde, regidores y gerentes de la municipalidad distrital de Amarilis, fomentar una cultura que valore y promueva las habilidades interpersonales puede tener un impacto significativo en el desempeño laboral. Reconocer y recompensar los comportamientos y logros relacionados con las habilidades interpersonales puede crear un entorno en el que los empleados se sientan motivados para mejorar constantemente en este aspecto.
4. Al alcalde, regidores y gerentes de la municipalidad distrital de Amarilis, considerar la posibilidad de ajustar sus sistemas de evaluación de desempeño para incluir una evaluación más detallada de las habilidades técnicas de los empleados. Esto no solo proporcionaría una imagen más precisa del rendimiento individual, sino que también ofrecería oportunidades para identificar áreas de mejora y proporcionar retroalimentación constructiva.

REFERENCIAS

- Almonacid Y. (2020), *El clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Comas, Lima 2020*, Universidad Peruana de las Américas, [Tesis] para obtener el título profesional de Administración. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1011>
- Baque Villanueva, L. K., Triviño Vera, K. C., & Viteri Intriago, D. A. (2020). *Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional*. Dilemas Contemporaneos: Educacion, Politiva y Valores. Argentina. doi:<http://dx.doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2152>
- Condori E. & Ramos C. (2021), *las habilidades gerenciales y su relación con el clima organizacional en el municipio de Amarilis. Huánuco. 2021*, Universidad Nacional Hermilio Valdizán. [Tesis] para optar el título profesional de Administración de empresas. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/7301>
- Erazo E. (2021), *Las habilidades gerenciales del personal directivo del centro de Estudios Andino S.A.S.* [Tesis] para optar el título profesional de gerencia financiera de la Universidad Iberoamericana, Colombia. <https://repositorio.iberu.edu.co/server/api/core/bitstreams/>
- Hurtado J. (2021), *La influencia del compromiso organizacional en el desempeño de trabajadores del municipio de Pillco Marca, Huánuco. 2019*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco. [Tesis] para obtener el grado de magister en Gerencia pública. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/6970>
- Pacheco R, & Bombón O. (2020). *Identificación de habilidades gerenciales para el Marketing en empresarios de la Zona de Planificación 3 - Ecuador*. (U. T. Ambato, Ed.) Boletín de Coyuntura (25), 20-26. Recuperado el 11 de diciembre de 2021, de <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/issue/view/135/36>
- Quispe D. (2021), *Las habilidades gerenciales y su relación con la toma de decisiones del personal directivo en la Municipalidad distrital de Jesús Nazareno - Región Ayacucho, 2021*, de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – Ayacucho, [Tesis] para obtener el grado de magister en Ciencias Económicas. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/4881>
- Tancara L. (2022), *Las habilidades gerenciales y su relación con el clima organizacional en los centros de gimnasio de la Paz, Bolivia*. [Tesis] para obtener el grado de magister en psicología organizacional para el desarrollo de recursos de la Universidad Mayor de san Andrés, Bolivia. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/28796>

ANEXOS

<p>Municipalidad Distrital de Amarilis? 2023?</p> <p>3.- ¿Cómo se relaciona las habilidades técnicas con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis? 2023?</p>	<p>Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023</p> <p>3.- Las Habilidades técnicas se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023</p>	<p>Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023</p> <p>3.- Determinar la relación que existe entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023</p>			
--	--	---	--	--	--



ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO

ID:

FECHA: / /

TÍTULO: HABILIDADES GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, 2023.

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis. 2023.

INVESTIGADOR: ROCIO DEL PILAR TRUJILLO ARRATEA

Consentimiento / Participación voluntaria

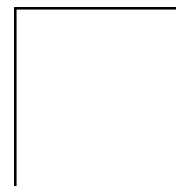
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- Firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____



ANEXO 03 INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO SOBRE LAS HABILIDADES GERENCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL

INTRODUCCIÓN: A continuación, se presentan varias preguntas. Por favor denos su opinión personal. Teniendo en cuenta que no existe una respuesta correcta o incorrecta, marque (X) la que mejor describa su punto de vista de acuerdo con el siguiente código.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

HABILIDADES GERENCIALES

N°	ÍTIMS	Puntajes				
		1	2	3	4	5
Habilidades personales						
1	¿Con qué frecuencia considera que la toma de decisiones basadas en sus habilidades gerenciales personales contribuye a una mejor coordinación de las actividades dentro de la Municipalidad Distrital de Amarilis?					
2	¿En qué medida cree que el uso de sus habilidades personales en la toma de decisiones ha impactado en la mejora de la comunicación y la colaboración entre los equipos de trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis?					
3	¿Hasta qué punto siente que la habilidad para resolver conflictos y tomar decisiones en su equipo contribuye a un ambiente laboral armonioso?					
4	¿Hasta qué punto cree que la toma de decisiones asertivas es crucial para resolver desafíos cotidianos en la Municipalidad Distrital de Amarilis?					
Habilidades interpersonales						
5	En relación a las habilidades gerenciales de sus superiores, ¿en qué medida percibe que demuestran un liderazgo efectivo al fomentar la comunicación abierta y el trabajo en equipo?					
6	En cuanto al trato y la interacción con los empleados, ¿en qué medida perciben que los gerentes de la Municipalidad demuestran empatía y muestran interés por el bienestar de los trabajadores?					
7	¿En qué medida considera que la comunicación efectiva entre los miembros de su equipo de trabajo contribuye a una mejor toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis?					
8	¿Cómo evaluar la disposición de sus compañeros de equipo para escuchar diferentes puntos de vista y opiniones al abordar problemas complejos en la administración de la Municipalidad Distrital de Amarilis?					

Habilidades técnicas					
9	¿Con qué frecuencia el programa de Formación Profesional en Habilidades Gerenciales ha contribuido a mejorar las habilidades técnicas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis?				
10	¿Cuál es su percepción sobre la relevancia del programa de Formación Profesional en el desarrollo de competencias técnicas específicas que son directamente aplicables a las necesidades y demandas de los servicios que ofrece la Municipalidad Distrital de Amarilis?				
11	¿Con qué frecuencia el empleado percibe que su jefe directo demuestra un sólido conocimiento de las prácticas y procesos técnicos relacionados con su área de trabajo?				
12	¿Con qué frecuencia siente el trabajador que se le brinda oportunidades para mejorar sus habilidades técnicas y conocimientos en su campo laboral a través de capacitaciones y recursos proporcionados por la municipalidad?				

DESEMPEÑO LABORAL

N°	ÍTIMS	Puntajes				
		1	2	3	4	5
Eficiencia						
1	En relación a su desempeño laboral, ¿con qué frecuencia el trabajador se esfuerza por completar sus tareas de manera eficiente y adecuada en la Municipalidad Distrital de Amarilis?					
2	¿Con qué grado de frecuencia usted busca identificar oportunidades de mejora en sus procesos de trabajo para aumentar la eficacia en la Municipalidad Distrital de Amarilis?					
3	¿Con qué frecuencia logra establecer metas claras y alcanzables en su trabajo diario en la Municipalidad Distrital de Amarilis?					
4	¿Cómo evalúa su habilidad para cumplir consistentemente con los plazos y entregables en su rol dentro de la Municipalidad Distrital de Amarilis?					
Eficacia						
5	¿Con qué frecuencia se esfuerza por completar sus tareas asignadas de manera eficiente y en el tiempo establecido?					
6	¿En qué medida busca constantemente formas de mejorar sus métodos de trabajo para lograr una mayor eficiencia en sus responsabilidades laborales?					
7	¿Con qué frecuencia el trabajador considera que su nivel de productividad está directamente relacionado con su sentido de competencia y habilidades en el entorno laboral?					
8	¿Cómo evaluar la influencia de un ambiente de trabajo competitivo en su capacidad para cumplir con sus responsabilidades laborales de manera eficiente, considerando su disposición a asumir desafíos adicionales para destacarse dentro de la Municipalidad distrital de Amarilis?					
Creación de valor público						

9	¿En qué medida siente que su trabajo contribuye directamente a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos de Amarilis?					
10	¿Con qué frecuencia busca formas efectivas de optimizar su trabajo para lograr resultados más eficientes y efectivos en beneficio de la comunidad?					
11	¿En qué medida considera usted que sus acciones y esfuerzos laborales contribuyen de manera significativa a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos de Amarilis?					
12	¿Con qué frecuencia busca activamente oportunidades para implementar mejoras en los procesos de trabajo con el objetivo de aumentar la eficiencia y la efectividad en la prestación de los servicios municipales?					

ANEXO 04: VALIDACIÓN POR EXPERTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
ESCUELA DE POSGRADO
Validación de los instrumentos por expertos



INSTRUCCIONES: En el siguiente cuadro, encontrará 24 preguntas, teniendo 4 opciones de respuesta, de los cuales usted marcará con una X debajo de la opción que más se acerca a tu opción de respuesta (Muy buena, Buena, Regular y Mala).

Nombre del experto: Mg. Alan Manuel Rubín Robles

Especialidad: Gestión Pública / Gerencia Pública / Metodología para la investigación científica



“HABILIDADES GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, 2023”.					
Dimensión	Ítems	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Habilidades personales	¿Con qué frecuencia considera que la toma de decisiones basadas en sus habilidades gerenciales personales contribuye a una mejor coordinación de las actividades dentro de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
	¿En qué medida cree que el uso de sus habilidades personales en la toma de decisiones ha impactado en la mejora de la comunicación y la colaboración entre los equipos de trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
	¿Hasta qué punto siente que la habilidad para resolver conflictos y tomar decisiones en su equipo contribuye a un ambiente laboral armonioso?	4	4	4	4
	¿Hasta qué punto cree que la toma de decisiones asertivas es crucial para resolver desafíos cotidianos en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
Habilidades interpersonales	En relación a las habilidades gerenciales de sus superiores, ¿en qué medida percibe que demuestran un liderazgo efectivo al fomentar la comunicación abierta y el trabajo en equipo?	4	3	4	4
	En cuanto al trato y la interacción con los empleados, ¿en qué medida perciben que los gerentes de la Municipalidad demuestran empatía y muestran interés por el bienestar de los trabajadores?	4	4	4	4
	¿En qué medida considera que la comunicación efectiva entre los miembros de su equipo de trabajo contribuye a una mejor toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
	¿Cómo evaluar la disposición de sus compañeros de equipo para escuchar diferentes puntos de vista y opiniones al abordar problemas complejos en la administración de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
Habilidades técnicas	¿Con qué frecuencia el programa de Formación Profesional en Habilidades Gerenciales ha contribuido a mejorar las habilidades técnicas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	3	4	4
	¿Cuál es su percepción sobre la relevancia del programa de Formación Profesional en el desarrollo de competencias técnicas específicas que son directamente aplicables a las necesidades y demandas de los servicios que ofrece la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4

	¿Con qué frecuencia el empleado percibe que su jefe directo demuestra un sólido conocimiento de las prácticas y procesos técnicos relacionados con su área de trabajo?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia siente el trabajador que se le brinda oportunidades para mejorar sus habilidades técnicas y conocimientos en su campo laboral a través de capacitaciones y recursos proporcionados por la municipalidad?	4	4	4	4
Eficiencia	En relación a su desempeño laboral, ¿con qué frecuencia el trabajador se esfuerza por completar sus tareas de manera eficiente y adecuada en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	3	4	4
	¿Con qué grado de frecuencia usted busca identificar oportunidades de mejora en sus procesos de trabajo para aumentar la eficacia en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	3	4
	¿Con qué frecuencia logra establecer metas claras y alcanzables en su trabajo diario en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	3	4
	¿Cómo evalúa su habilidad para cumplir consistentemente con los plazos y entregables en su rol dentro de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia utiliza herramientas tecnológicas específicas en su trabajo diario para mejorar y agilizar las tareas relacionadas con sus responsabilidades laborales?	4	4	4	4
Eficacia	¿Con qué frecuencia se esfuerza por completar sus tareas asignadas de manera eficiente y en el tiempo establecido?	4	4	4	4
	¿En qué medida busca constantemente formas de mejorar sus métodos de trabajo para lograr una mayor eficiencia en sus responsabilidades laborales?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el trabajador considera que su nivel de productividad está directamente relacionado con su sentido de competencia y habilidades en el entorno laboral?	4	4	4	4
	¿Cómo evaluar la influencia de un ambiente de trabajo competitivo en su capacidad para cumplir con sus responsabilidades laborales de manera eficiente, considerando su disposición a asumir desafíos adicionales para destacarse dentro de la Municipalidad distrital de Amarilis?	4	4	4	4
Creación de valor público	¿En qué medida siente que su trabajo contribuye directamente a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos de Amarilis?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia busca formas efectivas de optimizar su trabajo para lograr resultados más eficientes y efectivos en beneficio de la comunidad?	4	4	4	4
	¿En qué medida considera usted que sus acciones y esfuerzos laborales contribuyen de manera significativa a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos de Amarilis?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia busca activamente oportunidades para implementar mejoras en los procesos de trabajo con el objetivo de aumentar la eficiencia y la efectividad en la prestación de los servicios municipales?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (X). En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
ESCUELA DE POSGRADO
Validación de los instrumentos por expertos

INSTRUCCIONES: En el siguiente cuadro, encontrará 24 preguntas, teniendo 4 opciones de respuesta, de los cuales usted marcará con una X debajo de la opción que más se acerca a tu opción de respuesta (Muy buena, Buena, Regular y Mala).

Nombre del experto: Mg. Luis Banbaren Mata

Especialidad: Metodología para la investigación científica

“HABILIDADES GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, 2023”.					
Dimensión	Ítems	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Habilidades personales	¿Con qué frecuencia considera que la toma de decisiones basadas en sus habilidades gerenciales personales contribuye a una mejor coordinación de las actividades dentro de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
	¿En qué medida cree que el uso de sus habilidades personales en la toma de decisiones ha impactado en la mejora de la comunicación y la colaboración entre los equipos de trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
	¿Hasta qué punto siente que la habilidad para resolver conflictos y tomar decisiones en su equipo contribuye a un ambiente laboral armonioso?	4	4	4	4
	¿Hasta qué punto cree que la toma de decisiones asertivas es crucial para resolver desafíos cotidianos en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
Habilidades interpersonales	En relación a las habilidades gerenciales de sus superiores, ¿en qué medida percibe que demuestran un liderazgo efectivo al fomentar la comunicación abierta y el trabajo en equipo?	4	3	4	4
	En cuanto al trato y la interacción con los empleados, ¿en qué medida perciben que los gerentes de la Municipalidad demuestran empatía y muestran interés por el bienestar de los trabajadores?	4	4	4	4
	¿En qué medida considera que la comunicación efectiva entre los miembros de su equipo de trabajo contribuye a una mejor toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
	¿Cómo evaluar la disposición de sus compañeros de equipo para escuchar diferentes puntos de vista y opiniones al abordar problemas complejos en la administración de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
Habilidades técnicas	¿Con qué frecuencia el programa de Formación Profesional en Habilidades Gerenciales ha contribuido a mejorar las habilidades técnicas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	3	4	4
	¿Cuál es su percepción sobre la relevancia del programa de Formación Profesional en el desarrollo de competencias técnicas específicas que son directamente aplicables a las necesidades y demandas de los servicios que ofrece la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4

	¿Con qué frecuencia el empleado percibe que su jefe directo demuestra un sólido conocimiento de las prácticas y procesos técnicos relacionados con su área de trabajo?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia siente el trabajador que se le brinda oportunidades para mejorar sus habilidades técnicas y conocimientos en su campo laboral a través de capacitaciones y recursos proporcionados por la municipalidad?	4	4	4	4
Eficiencia	En relación a su desempeño laboral, ¿con qué frecuencia el trabajador se esfuerza por completar sus tareas de manera eficiente y adecuada en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	3	4	4
	¿Con qué grado de frecuencia usted busca identificar oportunidades de mejora en sus procesos de trabajo para aumentar la eficacia en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	3	4
	¿Con qué frecuencia logra establecer metas claras y alcanzables en su trabajo diario en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	3	4
	¿Cómo evalúa su habilidad para cumplir consistentemente con los plazos y entregables en su rol dentro de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia utiliza herramientas tecnológicas específicas en su trabajo diario para mejorar y agilizar las tareas relacionadas con sus responsabilidades laborales?	4	4	4	4
Eficacia	¿Con qué frecuencia se esfuerza por completar sus tareas asignadas de manera eficiente y en el tiempo establecido?	4	4	4	4
	¿En qué medida busca constantemente formas de mejorar sus métodos de trabajo para lograr una mayor eficiencia en sus responsabilidades laborales?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el trabajador considera que su nivel de productividad está directamente relacionado con su sentido de competencia y habilidades en el entorno laboral?	4	4	4	4
	¿Cómo evaluar la influencia de un ambiente de trabajo competitivo en su capacidad para cumplir con sus responsabilidades laborales de manera eficiente, considerando su disposición a asumir desafíos adicionales para destacarse dentro de la Municipalidad distrital de Amarilis?	4	4	4	4
Creación de valor público	¿En qué medida siente que su trabajo contribuye directamente a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos de Amarilis?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia busca formas efectivas de optimizar su trabajo para lograr resultados más eficientes y efectivos en beneficio de la comunidad?	4	4	3	3
	¿En qué medida considera usted que sus acciones y esfuerzos laborales contribuyen de manera significativa a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos de Amarilis?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia busca activamente oportunidades para implementar mejoras en los procesos de trabajo con el objetivo de aumentar la eficiencia y la efectividad en la prestación de los servicios municipales?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (X). En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



/ Mg. Luis Alberto Bambarén Mata
43183838



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
ESCUELA DE POSGRADO
Validación de los instrumentos por expertos

INSTRUCCIONES: En el siguiente cuadro, encontrará 24 preguntas, teniendo 4 opciones de respuesta, de los cuales usted marcará con una X debajo de la opción que más se acerca a tu opción de respuesta (Muy buena, Buena, Regular y Mala).

Nombre del experto: Dra. Mélida Sara Rivero Lazo

Especialidad: Metodología para la investigación científica

“HABILIDADES GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, 2023”.					
Dimensión	Ítems	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Habilidades personales	¿Con qué frecuencia considera que la toma de decisiones basadas en sus habilidades gerenciales personales contribuye a una mejor coordinación de las actividades dentro de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	3	4
	¿En qué medida cree que el uso de sus habilidades personales en la toma de decisiones ha impactado en la mejora de la comunicación y la colaboración entre los equipos de trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
	¿Hasta qué punto siente que la habilidad para resolver conflictos y tomar decisiones en su equipo contribuye a un ambiente laboral armonioso?	4	3	4	4
	¿Hasta qué punto cree que la toma de decisiones asertivas es crucial para resolver desafíos cotidianos en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
Habilidades interpersonales	En relación a las habilidades gerenciales de sus superiores, ¿en qué medida percibe que demuestran un liderazgo efectivo al fomentar la comunicación abierta y el trabajo en equipo?	4	3	4	4
	En cuanto al trato y la interacción con los empleados, ¿en qué medida perciben que los gerentes de la Municipalidad demuestran empatía y muestran interés por el bienestar de los trabajadores?	4	4	4	4
	¿En qué medida considera que la comunicación efectiva entre los miembros de su equipo de trabajo contribuye a una mejor toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
	¿Cómo evaluar la disposición de sus compañeros de equipo para escuchar diferentes puntos de vista y opiniones al abordar problemas complejos en la administración de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
Habilidades técnicas	¿Con qué frecuencia el programa de Formación Profesional en Habilidades Gerenciales ha contribuido a mejorar las habilidades técnicas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	3	4	4
	¿Cuál es su percepción sobre la relevancia del programa de Formación Profesional en el desarrollo de competencias técnicas específicas que son directamente aplicables a las necesidades y demandas de los servicios que ofrece la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4

	¿Con qué frecuencia el empleado percibe que su jefe directo demuestra un sólido conocimiento de las prácticas y procesos técnicos relacionados con su área de trabajo?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia siente el trabajador que se le brinda oportunidades para mejorar sus habilidades técnicas y conocimientos en su campo laboral a través de capacitaciones y recursos proporcionados por la municipalidad?	4	4	4	4
Eficiencia	En relación a su desempeño laboral, ¿con qué frecuencia el trabajador se esfuerza por completar sus tareas de manera eficiente y adecuada en la Municipalidad Distrital de Amaris?	4	3	4	4
	¿Con qué grado de frecuencia usted busca identificar oportunidades de mejora en sus procesos de trabajo para aumentar la eficacia en la Municipalidad Distrital de Amaris?	4	4	3	4
	¿Con qué frecuencia logra establecer metas claras y alcanzables en su trabajo diario en la Municipalidad Distrital de Amaris?	4	4	3	4
	¿Cómo evalúa su habilidad para cumplir consistentemente con los plazos y entregables en su rol dentro de la Municipalidad Distrital de Amaris?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia utiliza herramientas tecnológicas específicas en su trabajo diario para mejorar y agilizar las tareas relacionadas con sus responsabilidades laborales?	4	4	4	4
Eficacia	¿Con qué frecuencia se esfuerza por completar sus tareas asignadas de manera eficiente y en el tiempo establecido?	4	4	4	4
	¿En qué medida busca constantemente formas de mejorar sus métodos de trabajo para lograr una mayor eficiencia en sus responsabilidades laborales?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el trabajador considera que su nivel de productividad está directamente relacionado con su sentido de competencia y habilidades en el entorno laboral?	4	4	4	4
	¿Cómo evaluar la influencia de un ambiente de trabajo competitivo en su capacidad para cumplir con sus responsabilidades laborales de manera eficiente, considerando su disposición a asumir desafíos adicionales para destacarse dentro de la Municipalidad distrital de Amaris?	4	4	4	4
Creación de valor público	¿En qué medida siente que su trabajo contribuye directamente a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos de Amaris?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia busca formas efectivas de optimizar su trabajo para lograr resultados más eficientes y efectivos en beneficio de la comunidad?	4	4	3	3
	¿En qué medida considera usted que sus acciones y esfuerzos laborales contribuyen de manera significativa a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos de Amaris?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia busca activamente oportunidades para implementar mejoras en los procesos de trabajo con el objetivo de aumentar la eficiencia y la efectividad en la prestación de los servicios municipales?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (X). En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Medida S. Rivero Loza
Medida S. Rivero Loza
 DNI 22405539



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
ESCUELA DE POSGRADO
Validación de los instrumentos por expertos

INSTRUCCIONES: En el siguiente cuadro, encontrará 24 preguntas, teniendo 4 opciones de respuesta, de los cuales usted marcará con una X debajo de la opción que más se acerca a tu opción de respuesta (Muy buena, Buena, Regular y Mala).

Nombre del experto: Dr. Juan Carlos Rojas Matos

Especialidad: Metodología para la investigación científica

“HABILIDADES GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, 2023”.					
Dimensión	Ítems	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Habilidades personales	¿Con qué frecuencia considera que la toma de decisiones basadas en sus habilidades gerenciales personales contribuye a una mejor coordinación de las actividades dentro de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	3	4
	¿En qué medida cree que el uso de sus habilidades personales en la toma de decisiones ha impactado en la mejora de la comunicación y la colaboración entre los equipos de trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
	¿Hasta qué punto siente que la habilidad para resolver conflictos y tomar decisiones en su equipo contribuye a un ambiente laboral armonioso?	4	3	4	4
	¿Hasta qué punto cree que la toma de decisiones asertivas es crucial para resolver desafíos cotidianos en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
Habilidades interpersonales	En relación a las habilidades gerenciales de sus superiores, ¿en qué medida percibe que demuestran un liderazgo efectivo al fomentar la comunicación abierta y el trabajo en equipo?	4	3	4	4
	En cuanto al trato y la interacción con los empleados, ¿en qué medida perciben que los gerentes de la Municipalidad demuestran empatía y muestran interés por el bienestar de los trabajadores?	4	4	4	4
	¿En qué medida considera que la comunicación efectiva entre los miembros de su equipo de trabajo contribuye a una mejor toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
	¿Cómo evaluar la disposición de sus compañeros de equipo para escuchar diferentes puntos de vista y opiniones al abordar problemas complejos en la administración de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
Habilidades técnicas	¿Con qué frecuencia el programa de Formación Profesional en Habilidades Gerenciales ha contribuido a mejorar las habilidades técnicas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	3	4	4
	¿Cuál es su percepción sobre la relevancia del programa de Formación Profesional en el desarrollo de competencias técnicas específicas que son directamente aplicables a las necesidades y demandas de los servicios que ofrece la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4

	¿Con qué frecuencia el empleado percibe que su jefe directo demuestra un sólido conocimiento de las prácticas y procesos técnicos relacionados con su área de trabajo?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia siente el trabajador que se le brinda oportunidades para mejorar sus habilidades técnicas y conocimientos en su campo laboral a través de capacitaciones y recursos proporcionados por la municipalidad?	4	4	4	4
Eficiencia	En relación a su desempeño laboral, ¿con qué frecuencia el trabajador se esfuerza por completar sus tareas de manera eficiente y adecuada en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	3	4	4
	¿Con qué grado de frecuencia usted busca identificar oportunidades de mejora en sus procesos de trabajo para aumentar la eficacia en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	3	4
	¿Con qué frecuencia logra establecer metas claras y alcanzables en su trabajo diario en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	3	4
	¿Cómo evalúa su habilidad para cumplir consistentemente con los plazos y entregables en su rol dentro de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia utiliza herramientas tecnológicas específicas en su trabajo diario para mejorar y agilizar las tareas relacionadas con sus responsabilidades laborales?	4	4	4	4
Eficacia	¿Con qué frecuencia se esfuerza por completar sus tareas asignadas de manera eficiente y en el tiempo establecido?	4	4	4	4
	¿En qué medida busca constantemente formas de mejorar sus métodos de trabajo para lograr una mayor eficiencia en sus responsabilidades laborales?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el trabajador considera que su nivel de productividad está directamente relacionado con su sentido de competencia y habilidades en el entorno laboral?	4	4	4	4
	¿Cómo evaluar la influencia de un ambiente de trabajo competitivo en su capacidad para cumplir con sus responsabilidades laborales de manera eficiente, considerando su disposición a asumir desafíos adicionales para destacarse dentro de la Municipalidad distrital de Amarilis?	4	4	4	4
Creación de valor público	¿En qué medida siente que su trabajo contribuye directamente a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos de Amarilis?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia busca formas efectivas de optimizar su trabajo para lograr resultados más eficientes y efectivos en beneficio de la comunidad?	4	4	3	3
	¿En qué medida considera usted que sus acciones y esfuerzos laborales contribuyen de manera significativa a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos de Amarilis?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia busca activamente oportunidades para implementar mejoras en los procesos de trabajo con el objetivo de aumentar la eficiencia y la efectividad en la prestación de los servicios municipales?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (X). En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


DNI 40134310
Juan Carlos Rojas Matos



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
ESCUELA DE POSGRADO
Validación de los instrumentos por expertos

INSTRUCCIONES: En el siguiente cuadro, encontrará 24 preguntas, teniendo 4 opciones de respuesta, de los cuales usted marcará con una X debajo de la opción que más se acerca a tu opción de respuesta (Muy buena, Buena, Regular y Mala).

Nombre del experto: Dr. Eduardo Melgarejo Leandro

Especialidad: Metodología para la investigación científica

“HABILIDADES GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, 2023”.					
Dimensión	Ítems	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Habilidades personales	¿Con qué frecuencia considera que la toma de decisiones basadas en sus habilidades gerenciales personales contribuye a una mejor coordinación de las actividades dentro de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	3	4
	¿En qué medida cree que el uso de sus habilidades personales en la toma de decisiones ha impactado en la mejora de la comunicación y la colaboración entre los equipos de trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
	¿Hasta qué punto siente que la habilidad para resolver conflictos y tomar decisiones en su equipo contribuye a un ambiente laboral armonioso?	4	3	4	4
	¿Hasta qué punto cree que la toma de decisiones asertivas es crucial para resolver desafíos cotidianos en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
Habilidades interpersonal es	En relación a las habilidades gerenciales de sus superiores, ¿en qué medida percibe que demuestran un liderazgo efectivo al fomentar la comunicación abierta y el trabajo en equipo?	4	3	4	4
	En cuanto al trato y la interacción con los empleados, ¿en qué medida perciben que los gerentes de la Municipalidad demuestran empatía y muestran interés por el bienestar de los trabajadores?	4	4	4	4
	¿En qué medida considera que la comunicación efectiva entre los miembros de su equipo de trabajo contribuye a una mejor toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
	¿Cómo evaluar la disposición de sus compañeros de equipo para escuchar diferentes puntos de vista y opiniones al abordar problemas complejos en la administración de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
Habilidades técnicas	¿Con qué frecuencia el programa de Formación Profesional en Habilidades Gerenciales ha contribuido a mejorar las habilidades técnicas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	3	4	4
	¿Cuál es su percepción sobre la relevancia del programa de Formación Profesional en el desarrollo de competencias técnicas específicas que son directamente aplicables a las necesidades y demandas de los servicios que ofrece la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4

	¿Con qué frecuencia el empleado percibe que su jefe directo demuestra un sólido conocimiento de las prácticas y procesos técnicos relacionados con su área de trabajo?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia siente el trabajador que se le brinda oportunidades para mejorar sus habilidades técnicas y conocimientos en su campo laboral a través de capacitaciones y recursos proporcionados por la municipalidad?	4	4	4	4
Eficiencia	En relación a su desempeño laboral, ¿con qué frecuencia el trabajador se esfuerza por completar sus tareas de manera eficiente y adecuada en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	3	4	4
	¿Con qué grado de frecuencia usted busca identificar oportunidades de mejora en sus procesos de trabajo para aumentar la eficacia en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	3	4
	¿Con qué frecuencia logra establecer metas claras y alcanzables en su trabajo diario en la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	3	4
	¿Cómo evalúa su habilidad para cumplir consistentemente con los plazos y entregables en su rol dentro de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia utiliza herramientas tecnológicas específicas en su trabajo diario para mejorar y agilizar las tareas relacionadas con sus responsabilidades laborales?	4	4	4	4
Eficacia	¿Con qué frecuencia se esfuerza por completar sus tareas asignadas de manera eficiente y en el tiempo establecido?	4	4	4	4
	¿En qué medida busca constantemente formas de mejorar sus métodos de trabajo para lograr una mayor eficiencia en sus responsabilidades laborales?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el trabajador considera que su nivel de productividad está directamente relacionado con su sentido de competencia y habilidades en el entorno laboral?	4	4	4	4
	¿Cómo evaluar la influencia de un ambiente de trabajo competitivo en su capacidad para cumplir con sus responsabilidades laborales de manera eficiente, considerando su disposición a asumir desafíos adicionales para destacarse dentro de la Municipalidad distrital de Amarilis?	4	4	4	4
Creación de valor público	¿En qué medida siente que su trabajo contribuye directamente a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos de Amarilis?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia busca formas efectivas de optimizar su trabajo para lograr resultados más eficientes y efectivos en beneficio de la comunidad?	4	4	3	3
	¿En qué medida considera usted que sus acciones y esfuerzos laborales contribuyen de manera significativa a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos de Amarilis?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia busca activamente oportunidades para implementar mejoras en los procesos de trabajo con el objetivo de aumentar la eficiencia y la efectividad en la prestación de los servicios municipales?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (X). En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Eduardo Melgarejo de leandro
DNI. 22481180

NOTA BIOGRÁFICA

Rocio del Pilar Trujillo Arratea, nació en el Distrito de Huánuco, Departamento de Huánuco el 28 de octubre de 1991, egresado de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo y Escuela profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, otorgándose el título de Licenciado en Administración el 20 de diciembre de 2019. Se desempeñó como jefa de administración de proyectos de inversión pública en la empresa EDAFA SOLUCIONES E.I.R.L. Asimismo, especialista administrativo para el Proyecto Granadilla de la Dirección de Extensión Agraria – Dirección Regional de Agricultura de Huánuco. Asimismo, especialista administrativo para el Proyecto Tara de la Dirección de Extensión Agraria – Dirección Regional de Agricultura de Huánuco.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

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

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

A través de la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL, siendo las 19:00 horas del día jueves 08 de febrero de 2024, se reunieron, los miembros integrantes del Jurado Evaluador;

Dr. Jorge Ruben HILARIO CARDENAS
Dra. Ines Eusebia JESUS TOLENTINO
Mg. Jimmy Grover FLORES VIDAL

**PRESIDENTA
SECRETARIA
VOCAL**

Acreditados mediante Resolución N° 00427-2024-UNHEVAL-EPG/D de fecha 05 de febrero de 2024, de la tesis titulada "HABILIDADES GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, 2023", presentada por la maestranda ROCIO DEL PILAR TRUJILLO ARRATEA, con el asesoramiento del Dr. GERARDO GARAY ROBLES, se procedió a dar inicio el acto de sustentación para optar el **Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social**.

Concluido el acto de sustentación, cada miembro del Jurado Evaluador procedió a la evaluación del maestrando, teniendo presente los siguientes criterios:


1. Presentación personal.
2. Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
3. Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
4. Dicción y dominio de escenario.

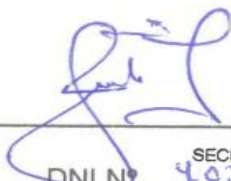
Nombres y Apellidos de la Maestranda	Jurado Evaluador			Promedio Final
	Presidente	Secretario	Vocal	
Rocio del Pilar TRUJILLO ARRATEA	16	16	16	16

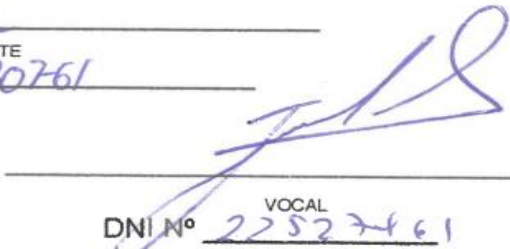
Obteniendo en consecuencia la maestranda Rocio del Pilar TRUJILLO ARRATEA la nota de DISCISES (16), equivalente a BUENO, por lo que se declara APROBADO.

Calificación que se realiza de acuerdo con el Art. 78° del Reglamento General de Grados y Títulos Modificado de la UNHEVAL.

Se da por finalizado el presente acto, siendo las 20:00 horas del día Jueves 08 de febrero de 2024 firmando en señal de conformidad.


 PRESIDENTE
 DNI N° 07230761


 SECRETARIO
 DNI N° 40346704


 VOCAL
 DNI N° 22527461

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno
0 a 13: Deficiente



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

**CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 043-2024-SOFTWARE
ANTIPLAGIO TURNITIN-UNHEVAL-EPG**

La Directora de la Escuela de Posgrado, emite la presente **CONSTANCIA DE SIMILITUD**, aplicando el software **TURNITIN**, el cual reporta un **20%** de similitud, correspondiente a la interesada **Rocio del Pilar TRUJILLO ARRATEA**, de la tesis titulada: **HABILIDADES GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, 2023**, cuyo asesor es el **Dr. Gerardo GARAY ROBLES**; por consiguiente.

SE DECLARA APTO

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Cayhuayna, 31 de enero de 2024.



Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNHEVAL

NOMBRE DEL TRABAJO

HABILIDADES GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, 2023

AUTOR

ROCIO DEL PILAR TRUJILLO ARRATEA

RECUENTO DE PALABRAS

8726 Words

RECUENTO DE CARACTERES

50219 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

46 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

213.6KB

FECHA DE ENTREGA

Jan 31, 2024 8:09 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jan 31, 2024 8:10 AM GMT-5

● **20% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 18% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)



● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cros

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.unheval.edu.pe Internet	0%
2	repositorio.udh.edu.pe Internet	4%
3	repositorio.unsch.edu.pe Internet	1%
4	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-13 Submitted works	1%
5	uncedu on 2023-11-14 Submitted works	0%
6	Universidad Cesar Vallejo on 2016-08-09 Submitted works	<1%
7	unjbg on 2024-01-12 Submitted works	<1%
8	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet	<1%

9	hdl.handle.net Internet	<1%
10	Universidad Alas Peruanas on 2018-11-12 Submitted works	<1%
11	Universidad Abierta para Adultos on 2021-10-28 Submitted works	<1%
12	Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia on 2021-01-08 Submitted works	<1%
13	Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-02 Submitted works	<1%
14	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC on 2023-06-18 Submitted works	<1%
15	uncedu on 2024-01-16 Submitted works	<1%
16	coursehero.com Internet	<1%

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS, TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR UN GRADO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X" según corresponda)

Bachiller		Título Profesional		Segunda Especialidad		Maestro	X	Doctor	
-----------	--	--------------------	--	----------------------	--	---------	---	--------	--

Ingrese los datos según corresponda.

Facultad/Escuela	
Escuela/Carrera Profesional	
Programa	GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL
Grado que otorga	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL
Título que otorga	

2. Datos del (los) Autor(es): (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	TRUJILLO ARRATEA, ROCIO DEL PILAR							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	46941209
Correo Electrónico:	rocio.truj@gmail.com							
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		N° de documento:	
Correo Electrónico:								
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	
Correo Electrónico:								

3. Datos del Asesor: (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	GARAY ROBLES, GERARDO							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	22429490
ORCID ID:	0000-0002-9945-1498							

4. Datos de los Jurados: (Ingrese los datos según corresponda, primero apellidos luego nombres)

Presidente	HILARIO CARDENAS, JORGE RUBEN
Secretario	JESUS TOLENTINO, INES EUSEBIA
Vocal	FLORES VIDAL, JIMMY GROVER
Vocal	
Vocal	
Accesitario	

5. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese los datos y marque con una "X" según corresponda)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)	2024				
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según corresponda)	Trabajo de Investigación	Tesis	X	Trabajo Académico	Trabajo de Suficiencia Profesional
Palabras claves	HABILIDADES		GESTIÓN		PLANIFICACIÓN
Tipo de acceso: (Marque con X según corresponda)	Abierto	X	Cerrado*	Restringido*	Periodo de Embargo
(*) Sustentar razón:					

6. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

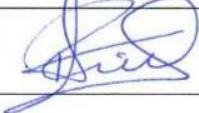
Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: *(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)*

HABILIDADES GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, 2023

Mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en los trabajos de investigación presentado, asumiendo toda la carga pecuniaria que pudiera derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivar para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del Trabajo de Investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a las acciones legales y administrativas vigentes.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión digital de este trabajo de investigación en su biblioteca virtual, repositorio institucional y base de datos, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

Apellidos y Nombres	TRUJILLO ARRATEA, ROCIO DEL PILAR	Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	

FECHA: Huánuco, 03 de JULIO del 2024

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra calibri, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF), Constancia de Similitud, Reporte de Similitud.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.
- ✓ Se debe de imprimir, firmar y luego escanear el documento (legible).