



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

Habilidades gerenciales y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Paucartambo, año 2023

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor

Obed Josias Fuero Panduro

Asesora

M(a). Gleny Amelia Ching Campos



M(a). Gleny Amelia Ching Campos
asesora del curso

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Obed Josias Fuero Panduro	71939911	09/02/2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
M(a). Gleny Amelia Ching Campos	43560408	https://orcid.org/0000-0001-7152-9110
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dr. Timoteo Solano Armas	15605375	https://orcid.org/0000-0003-4380-4909
M(a). Nadiezhda Yenny Escalante Candiotti	40830037	https://orcid.org/0000-0002-9638-324X
Dra. Juliet Karin Espinoza Pajuelo	15763062	https://orcid.org/0000-0002-3652-8697

OBED JOSIAS FUERO PANDURO

HABILIDADES GERENCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARTAMBO, AÑO 2023

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCE-PREGRADO 2026

Unidad de Investigación de la FCE-2026

Facultad de Ciencias Empresariales

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3454418106

Fecha de entrega

8 ene 2026, 3:34 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

8 ene 2026, 3:41 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

HABILIDADES_GERENCIALES_Y_EL_DESEMPEÑO_LABORAL_EN_LA_MUNICIPALIDAD_DISTRITAL_D....docx

Tamaño del archivo

470.8 KB

67 páginas

10.850 palabras

62.385 caracteres



Página 1 de 73 · Portada

Identificador de la entrega trn:oid::1:3454418106



Página 2 de 73 · Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3454418106

16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitan distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

En primer lugar, a mis padres, por su amor, dedicación lo cual ha influenciado en mi persona para cumplir mis metas.

Los docentes, su invaluable guía compartido acompañado del conocimiento y sabiduría, lo que me ha permitido desarrollar y consolidar este trabajo.

A todos aquellos quienes han estado presente en este largo camino universitario.

Este logro es el resultado de su apoyo y confianza.

OBED JOSIAS FUERO PANDURO

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por la sabiduría y la oportunidad de llegar hasta este momento. Por guiar mi camino en estos largos años de estudio.

A mi familia que siempre me motivo a continuar con esta lucha para poder alcanzar mis sueños.

A mis asesores y jurados por su orientación, paciencia y compromiso en cada fase de este trabajo.

A mis amigos y compañeros, por su comprensión y apoyo durante este proceso. Su compañía y aliento me han motivado a seguir adelante en los momentos más difíciles.

A mis compañeros de aula por la amistad solida brindada y por el apoyo en los trabajos que se designaban en las diferentes asignaturas.

OBED JOSIAS FUERO PANDURO

ÍNDICE

INDICE DE TABLAS	10
INDICE DE TABLAS DE FIGURA.....	11
Capítulo I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1 Descripción de la realidad problemática.	15
1.2 Formulación del problema.	16
1.3 Objetivos de la investigación.	16
1.4 Justificación de la investigación.	17
1.5 Delimitación del estudio.	17
Capítulo II: MARCO TEORICO.....	18
2.1 Antecedentes de la investigación.....	18
2.1.1 Investigaciones Internacional	18
2.1.2 Investigaciones nacionales	18
2.2 Bases Teóricas.	20
2.2.1 Variable 1: Habilidades Gerenciales	20
2.2.2 Variable 2: Desempeño Laboral	28
2.3 Definiciones Conceptuales.	32
2.4 Formulación de la Hipótesis.	36
2.4.1 Hipótesis General.	36
2.4.2 Hipótesis Específicos.....	36

Capítulo III: METODOLOGIA.....	38
3.1 Diseño Metodológico	38
3.1.1 Tipo de investigación.	38
3.1.2 Nivel de Investigación.	38
3.1.3 Diseño.....	38
3.1.4 Enfoque.....	38
3.2 Población y Muestra.	38
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	39
3.3.1Técnicas a emplear.	39
3.3.2 Descripción de los instrumentos.....	39
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	39
Capítulo IV: RESULTADOS	40
4.1 Análisis de resultados	40
4.1.1 Datos de los encuestados	40
4.2 Contrastación de hipótesis	55
Capítulo V: DISCUSIÓN	60
Capítulo V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	62
Capítulo VII: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	64
5.1 Fuentes Bibliográficas.	64
5.2 Fuentes Hemerograficas.	64

5.4 Fuentes Electrónicas	66
ANEXOS	67
01. MATRIZ DE CONSISTENCIA	67

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Género</i>	40
Tabla 2: <i>Edad</i>	41
Tabla 3: <i>Grado académico</i>	42
Tabla 4: <i>Habilidades gerenciales</i>	43
Tabla 5: <i>Habilidades técnicas</i>	44
Tabla 6: <i>Habilidades interpersonales</i>	45
Tabla 7: <i>Habilidades conceptuales</i>	46
Tabla 8: <i>Desempeño laboral</i>	47
Tabla 9: <i>Trabajo en equipo</i>	48
Tabla 10: <i>Cumplimiento de objetivos y tareas</i>	49
Tabla 11: <i>Clima laboral</i>	50
Tabla 12: <i>Tabla cruzada Habilidades gerenciales*Desempeño laboral</i>	51
Tabla 13: <i>Tabla cruzada Habilidades gerenciales*Trabajo en equipo</i>	52
Tabla 14: <i>Tabla cruzada Habilidades gerenciales*Cumplimiento de objetivos y tarea</i>	53
Tabla 15: <i>Tabla cruzada Habilidades gerenciales*Clima laboral</i>	54
Tabla 16: <i>Prueba de normalidad</i>	55
Tabla 17: <i>Corr. H. gerenciales & desempeño laboral</i>	56
Tabla 18: <i>Corr. H. gerenciales & Cumplimiento de los objetivos y tareas</i>	57
Tabla 19: <i>Corr. H. gerenciales & Clima laboral</i>	58
Tabla 20: <i>Corr. H. gerenciales & Trabajo en equipo</i>	59

INDICE DE TABLAS DE FIGURA

<i>Figura 1. Género</i>	<i>40</i>
<i>Figura 2. Edad.....</i>	<i>41</i>
<i>Figura 3. Grado académico</i>	<i>42</i>
<i>Figura 4. Habilidades gerenciales</i>	<i>43</i>
<i>Figura 5. Habilidades técnicas</i>	<i>44</i>
<i>Figura 6. Habilidades interpersonales.....</i>	<i>45</i>
<i>Figura 7. Habilidades conceptuales</i>	<i>46</i>
<i>Figura 8. Desempeño laboral</i>	<i>47</i>
<i>Figura 9. Trabajo en equipo</i>	<i>48</i>
<i>Figura 10. Cumplimiento de objetivos y tareas</i>	<i>49</i>
<i>Figura 11. Clima laboral</i>	<i>50</i>
<i>Figura 12. Tabla cruzada Habilidades gerenciales*Desempeño laboral</i>	<i>51</i>
<i>Figura 13. Tabla cruzada Habilidades gerenciales*Trabajo en equipo</i>	<i>52</i>
<i>Figura 14. Tabla cruzada Habilidades gerenciales*Cumplimiento de objetivos y tarea</i>	<i>53</i>
<i>Figura 15. Tabla cruzada Habilidades gerenciales*Clima laboral.....</i>	<i>54</i>

RESUMEN

Objetivo: Relacionar las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023. **Metodología:** la investigación es aplicada, de nivel de investigación correlacional, diseño no experimental, y enfoque cualitativo y cuantitativo. la población fue 60 colaboradores. **Conclusión,** el resultado indica que existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023.; aplicando el coeficiente de correlación de Spearman es 0.948, lo cual guarda una relación alta. Esto implica que, a medida que mejora las habilidades gerenciales en la institución, también mejorará el desempeño laboral de los trabajadores.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, desempeño laboral, trabajo en equipo.

ABSTRACT

Objective: Relate managerial skills and job performance in the District Municipality of Paucartambo, year 2023. **Methodology:** the research is applied, correlational research level, non-experimental design, and qualitative and quantitative approach. The population was 60 employees. In **conclusion**, the result indicates that there is a significant relationship between management skills and job performance in the District Municipality of Paucartambo, year 2023.; applying Spearman's correlation coefficient is 0.948, which has a high relationship. This implies that as management skills improve in the institution, the job performance of workers will also improve.

Keywords: Management skills, job performance, teamwork.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día las habilidades gerenciales clave incluyen la adaptabilidad al cambio, la inteligencia emocional para el liderazgo empático, y la capacidad de gestionar equipos remotos y plataformas digitales. El desempeño laboral también está marcado por una mayor retroalimentación continua, evaluaciones 360 grados y un enfoque en la cultura organizacional, la innovación y la creatividad.

Debido a que son esenciales para alcanzar una óptima gestión en las municipalidades, ya que permiten liderar, tomar decisiones acertadas, comunicar de manera efectiva y organizar recursos para alcanzar los objetivos trazados. Castillo (2023), estas habilidades influyen directamente en el desempeño laboral de los empleados municipales, quienes, al estar bien capacitados y motivados, pueden mejorar la calidad de los servicios y la satisfacción de la comunidad; un liderazgo competente, la capacitación continua y la evaluación del desempeño son clave para garantizar que la administración pública local funcione de manera efectiva y cumpla con las necesidades de los ciudadanos.

En ese contexto, la actual investigación tiene como objetivo relacionar las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023. Por ello, se divide en siete capítulos.

Capítulo I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La falta de habilidades gerenciales a nivel del mundo puede tener efectos extensos y profundos en diferentes aspectos económicos, sociales y organizacionales. El más importante es el Impacto Económico como la Reducción de la Productividad, las organizaciones con deficientes capacidad gerencial suelen ser menos óptimos en la utilización de recursos, lo que reduce la productividad general.

Una gestión inadecuada puede conducir al mal uso de los recursos financieros, lo que afecta negativamente el rendimiento económico. Además, la falta de un liderazgo eficaz puede limitar la capacidad de las empresas para innovar y adaptarse a los cambios del mercado, limitando así el crecimiento económico. Los gerentes ineficaces corren el riesgo de perder su ventaja competitiva en el mercado global, lo que podría afectar negativamente la expansión económica de la región y del país

Además, estas habilidades son esenciales para el crecimiento y el funcionamiento de cualquier nación, y su importancia cobra especial relevancia en los contextos nacionales. Una mejor planificación y utilización de los recursos es posible gracias a la aplicación eficaz de habilidades gerenciales, lo que se traduce en una mayor eficiencia organizacional. Una gestión eficaz minimiza el desperdicio de recursos. En un mundo ideal, esto contribuiría al crecimiento económico, la eficacia de la administración pública y la estabilidad social de una nación. Centrarse en el desarrollo y la mejora de estas habilidades puede llevar a un país a ser más competitivo en la economía global, mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos y garantizar un crecimiento y un desarrollo sostenibles a largo plazo.

La entidad distrital de Paucartambo reconoce que las habilidades gerenciales son esenciales para abordar los desafíos específicos del distrito y mejorar la vida de sus ciudadanos. Optimizar el uso de recursos, mejorar los servicios públicos, impulsar el crecimiento económico y fomentar la participación activa de la comunidad son beneficios de una gestión eficiente. Invertir en el desarrollo de estas habilidades es crucial para lograr un progreso sostenible en la región.

La calidad de los servicios públicos y el avance de los proyectos locales pueden verse significativamente afectados por el desempeño de los empleados de la entidad de Paucartambo. En la administración municipal, se puede lograr una mayor eficiencia y eficacia abordando los factores que inciden negativamente en el desempeño e implementando estrategias para mejorar la capacitación, las condiciones laborales, la motivación y la gestión.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

- ¿En qué medida las habilidades gerenciales se relacionan con el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Paucartambo, 2023?

1.2.2 Problemas Específicos.

- ¿Se relaciona las habilidades gerenciales con el Cumplimiento de los objetivos y tareas en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023?
- ¿Se relaciona las habilidades gerenciales con el Clima laboral en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023?
- ¿Se relaciona las habilidades gerenciales con el Trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Relacionar las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023.

1.3.2 Objetivo Específico

- Relacionar las habilidades gerenciales con el Cumplimiento de los objetivos y tareas en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023.
- Relacionar las habilidades gerenciales con el Clima laboral en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023.
- Relacionar las habilidades gerenciales con el Trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023.

1.4 Justificación de la investigación

Angulo (2024), contempla una justificación por su conveniencia porque ayudara a determinar la relación entre las variables de estudio teniendo en cuenta que las habilidades gerenciales hoy en día representan una importancia dentro de los trabajadores, resaltando que es el desempeño laboral es lo que permite el desarrollo de una organización.

1.5 Delimitación del estudio

Se hizo en agosto del 2023.

Delimitación geográfica: Municipalidad Distrital de Paucartambo, provincia de Paucartambo, departamento de Pasco.

Delimitación semántica: H. Gerenciales y Desempeño Laboral.

Capítulo II: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones Internacional

Mancilla (2018), “Capacitación en H. gerenciales enfocada en el liderazgo y la comunicación organizacional”, tiene como finalidad conocer el impacto de la capacitación enfocados en el liderazgo de las H. gerenciales, lo cual tendrá una relevancia en los trabajadores. Por ello, se aplicó una capacitación enfocada en tres aspectos teniendo como resultado que los trabajadores cuentan con conocimientos de liderazgo y comunicación, donde estos dos aspectos influyen en su desempeño laboral.

Dominguez (2023) “influencia de las H. directivas de enfermería en el clima organizacional del hospital general de Chalco 2022”, tiene como objetivo conocer su grado de relación. Se alcanzo como resultado que los trabajadores perciben el trato que le brinda los directivos del centro de salud directamente, donde se ve reflejado en su comportamiento laboral.

Hidalgo (2021) “H. gerencial y satisfacción en el trabajo del personal de salud en el Hospital Efren Jurado López, Ecuador, 2021”, tiene como finalidad conocer la relación de ambas variables. La metodología es de tipo básico, no experimental, correlacional. Aplico un cuestionario a 84 enfermeros. Se obtuvo como resultados, que la habilidad gerencial guarda una estrecha relación con la satisfacción del personal teniendo un $Rho = 0.662$, $p = 0,000$.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Garcia (2020) “Habilidades gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, lima ,2022”, tiene como finalidad determinar la relación entre las variables de estudio. La metodología es de tipo básica, de enfoque cuantitativo, correlacional. Aplico un cuestionario a 45 funcionarios. Obteniendo como resultado un Rho Spearman de 0,728, y p valor ($0,0000 < 0,05$), que

indica que existe una relación entre las habilidades gerenciales con el desempeño laboral, por lo cual el adecuado manejo gerencial traerá consigo beneficios para la entidad.

Castro (2022) “Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital Cachachi, Cajabamba - Cajamarca, 2022”, tiene como finalidad determinar la relación entre las variables de estudio. Aplico un cuestionario a 44 colaboradores. Obteniendo como resultado un Rho de 0,827, lo cual señala una relación alta entre las habilidades gerenciales con el desempeño laboral del personal.

Chacon (2022) en la investigación denominada “Habilidades gerenciales y la calidad del desempeño laboral de una institución de salud en Santiago de Chuco – 2022”, tiene como finalidad determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la calidad de desempeño laboral. Aplico un cuestionario a 80 trabajadores. Por ello concluye que existe relación entre y que las habilidades gerenciales influyen en el desempeño del personal, se sugiere que se fomente un trato adecuado para no contraer más adelante insatisfacción en el personal.

Contreras (2021) “Habilidades gerenciales y desempeño laboral de las autoridades de las universidades de la provincia de San Martín, 2020”, tiene como finalidad determinar la relación entre las variables de estudio. La metodología es de tipo básica, diseño no experimental, correlacional. Aplico un cuestionario a 134 colaboradores. Se obtuvo como resultado un coef. de Spearman de 0,524 sig. de 0,01. Señalando que cuenta con una relación de nivel moderado entre ambas variables de estudio, por ello se recomienda que se brinde una buena relación laboral entre la parte gerencial de la entidad con los trabajadores para contar con un adecuado ambiente laboral.

Egusquiza (2023), “Habilidades gerenciales y desempeño laboral del gestor en centros y puestos de atención primaria de salud en Lima Norte 2022”, La metodología es de tipo básica, de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional. Realizo un cuestionario a 71 trabajadores. Se obtuvo como resultado un coef. Rho =0.868 y sig 0.000, por lo cual se indica que existe una alta relación entre las habilidades gerenciales con el desempeño del personal, por lo cual tendrá

una influencia en su desenvolvimiento, trayendo consigo como resultado un ambiente laboral adecuado o inadecuado según el trato percibido.

2.2 Bases Teóricas.

2.2.1 Variable 1: Habilidades Gerenciales

A) Definición:

Mercedes (2023) aborda la importancia de las habilidades gerenciales en diversos contextos organizacionales, incluyendo las municipalidades provinciales. Aunque el texto no proporciona una definición específica de "habilidades gerenciales de una municipalidad provincial", se destaca la necesidad de competencias como liderazgo, comunicación efectiva, toma de decisiones y trabajo en equipo para una gestión pública eficiente.

Habilidades Conceptuales

Las habilidades conceptuales en una municipalidad se refieren a la capacidad de los líderes y funcionarios municipales para comprender el funcionamiento general de la administración pública, identificar las interrelaciones entre los diversos departamentos y servicios, y formular estrategias que permitan abordar los problemas y necesidades de la comunidad de manera integral y efectiva.

Las habilidades conceptuales en un municipio incluyen; la capacidad de planificar el futuro de la municipalidad teniendo en cuenta sus necesidades sociales, económicas y ambientales a largo plazo se conoce como visión estratégica. La capacidad de comprender cómo se interconectan los diversos departamentos municipales como salud, educación, transporte, y otros cómo sus decisiones afectan el bienestar general de la comunidad se conoce como análisis de sistemas.

La toma de decisiones complejas: es la capacidad de resolver problemas que involucran a múltiples actores teniendo en cuenta las situaciones sociales políticas y económicas

En las habilidades gerenciales de un municipio, la responsabilidad implica que los líderes y funcionarios se responsabilicen de las decisiones y acciones que toman, garanticen el uso adecuado de los recursos públicos, cumplan sus promesas y sean transparentes con la comunidad. Es fundamental garantizar una gestión ética, eficiente y confiable en beneficio de la ciudadanía.

Productividad: Capacidad de optimizar los recursos humanos, financieros y materiales para lograr resultados eficientes. Esto implica ofrecer servicios públicos de calidad, cumplir los objetivos establecidos para satisfacer eficazmente las necesidades de la comunidad y maximizar el impacto de cada acción.

La capacidad de ejecutar planes y objetivos predeterminados se denomina **eficacia**. Esto implica asegurar que las acciones sean eficaces para lograr su propósito mediante el logro de los resultados esperados en proyectos y servicios públicos, como la mejora de la calidad de vida en la comunidad, la resolución de problemas y el cumplimiento de los compromisos.

Habilidades Técnicas

Estas son habilidades especializadas necesarias para gestionar eficientemente diversas áreas como finanzas, infraestructura, tecnologías de la información y normativas legales. Para garantizar una administración pública eficiente y servicios de alta calidad para la comunidad, los funcionarios deben ser capaces de realizar tareas específicas, como planificar proyectos, gestionar recursos y cumplir con la normativa.

Los empleados municipales deben estar familiarizados con las normas que rigen la administración pública, especialmente en lugares como Oyón, donde una administración eficiente es esencial para servir a comunidades diversas.

Aplicaciones concretas:

- Uso del TUPA y procedimientos municipales.
- Elaboración de informes y resoluciones.

- Aplicación de normas del MEF, OSCE y Contraloría.
- Trámite de expedientes

Todo esto garantiza que los procesos sean transparentes ajustados y ordenados cercanamente a las bases legales.

Las municipalidades modernas requieren que sean manejados ya en sistemas digitales porque estos garantizan la agilidad y transparencia en la gestión

- Manejo del SEACE para contrataciones.
- Uso del SIAF para la gestión financiera.
- Registro en el SIGA para control logístico.
- Sistemas de catastro y georreferenciación (GIS).
- Software municipal para predios, licencias y rentas.

Comunicación

Es esencial para garantizar la transparencia, educar a la comunidad y coordinar acciones. Implica tanto la capacidad de transmitir mensajes claros y eficaces como la de escuchar y comprender las necesidades de la ciudadanía y del equipo municipal. Una buena comunicación facilita la toma de decisiones, mejora la colaboración y fortalece la relación entre el municipio y la comunidad. Los municipios cuentan con diferentes unidades, departamentos y subdepartamentos. Para que todos cumplan con sus funciones sin duplicar esfuerzos, la comunicación es fundamental. Previene errores y malentendidos, permite que los departamentos compartan información relevante, reduce las demoras en los procedimientos y proyectos, y armoniza criterios y decisiones entre gerentes y personal.

Toma de decisiones:

Se refiere a las estrategias más efectivas para alcanzar objetivos predeterminados y resolver problemas. Al tomar decisiones que impactarán los servicios públicos y el desarrollo del área local, los administradores municipales están obligados a analizar los datos, evaluar las diversas opciones y considerar los requisitos de la comunidad. Tomar buenas decisiones garantiza que las acciones estén alineadas con los objetivos

y los beneficios para los ciudadanos. Elegir la mejor opción para resolver problemas y alcanzar las metas institucionales es parte de la toma de decisiones. En el contexto municipal, este proceso es fundamental porque cada decisión influye directamente en la calidad de los servicios públicos, la asignación de recursos y el bienestar de la comunidad.

Antes de tomar una decisión, los gestores y funcionarios municipales deben evaluar cuidadosamente la información disponible, evaluar las diversas opciones y considerar los intereses y necesidades de la población. Una decisión municipal acertada no solo resuelve un problema inmediato, sino que también contribuye al desarrollo sostenible y fortalece la confianza pública.

Dado que determina las acciones que moldearán el desempeño de las personas y la institución, la toma de decisiones es una función esencial en el ámbito organizacional. Guía la utilización de recursos, define estrategias. Una buena decisión puede impulsar el logro de objetivos, mejorar procesos y prevenir problemas, mientras que una decisión mal analizada puede generar dificultades o retrasos.

Trabajo en equipo:

Es la colaboración eficaz entre diferentes departamentos y funcionarios para alcanzar objetivos comunes. Fomenta la coordinación y el trabajo colaborativo para la resolución de problemas. Un buen trabajo en equipo mejora la eficiencia de la administración pública, optimiza los recursos y garantiza la correcta ejecución de los servicios y proyectos municipales en beneficio de la comunidad.

Los gerentes se benefician enormemente del trabajo en equipo, ya que les permite combinar diversas perspectivas, experiencias y conocimientos, lo que resulta en decisiones más integrales y precisas. Al coordinar mejor las tareas, evitar la duplicación y agilizar los procedimientos, también mejora la eficiencia operativa. Al aclarar las responsabilidades de cada miembro y fomentar el intercambio continuo de información, también mejora la comunicación interna. A través de la colaboración, los gerentes desarrollan habilidades importantes como el liderazgo, la negociación, la escucha activa y la resolución de conflictos, lo que potencia su desarrollo profesional

Crecimiento profesional. Asimismo, un entorno de trabajo colaborativo aumenta la motivación y el compromiso del equipo, fomentando un ambiente positivo y orientado a los objetivos. Trabajar juntos impulsa la creatividad y la innovación, permitiendo a los equipos encontrar nuevas soluciones y adaptarse mejor al cambio.

El trabajo en equipo implica más que simplemente compartir tareas; requiere una coordinación eficaz, apoyar a los compañeros, respetar la diversidad de opiniones y aportar ideas que contribuyan al éxito colectivo. Además, requiere confianza, apertura al diálogo, habilidades para la resolución de conflictos y una mentalidad que priorice el bienestar del grupo sobre el propio.

Habilidades Humanas

Edinson (2020), denomina a la capacidad que tiene un directivo para sacar adelante a todo su equipo de trabajo teniendo en cuenta y consideración que no se puede alcanzar las metas de manera individual sino con la colaboración oportuna del equipo de trabajo

Suárez (2020), menciona que son las capacidades para interactuar de manera efectiva con las personas, fomentando el trabajo en equipo, resolver conflictos con una comunicación clara.

Estas habilidades son esenciales para gestionar equipos, comprender las necesidades de la comunidad y crear un ambiente de trabajo positivo que genere confianza, mejore el ambiente laboral y garantice una administración pública centrada en el servicio comunitario.

Las habilidades interpersonales, ante todo, facilitan la comunicación entre los departamentos de un municipio. En Oyón, como en cualquier entidad pública, los procesos requieren la coordinación entre oficinas como administración, desarrollo social, obras públicas, transporte y recaudación. Cuando el personal demuestra empatía, escucha activa y disposición al diálogo, se reduce la desinformación, se evitan malentendidos y se agilizan los procesos. Como resultado, las solicitudes de los ciudadanos se pueden procesar con mayor rapidez y los proyectos se pueden completar sin demoras innecesarias.

Además, estas habilidades mejoran el ambiente laboral del Municipio. La motivación y el compromiso institucional se fomentan en un entorno donde los empleados valoran las contribuciones de los demás, se apoyan y se respetan mutuamente. Los empleados que reciben apoyo y se sienten escuchados responden mejor a las necesidades de la comunidad, brindan un mejor servicio y buscan activamente soluciones. Esto genera una percepción positiva entre los ciudadanos y aumenta la confianza en la institución.

Motivación:

Es la capacidad de inspirar y animar a los empleados municipales a alcanzar sus metas y cumplir con sus responsabilidades eficazmente. Esto implica crear un ambiente de trabajo positivo, establecer metas claras y reconocer los logros, lo que aumenta el compromiso y la productividad del equipo. Una motivación eficaz también fortalece la relación entre los funcionarios municipales y la comunidad, generando un impacto positivo en la administración pública.

La motivación influye directamente en la capacidad de liderar equipos, tomar decisiones oportunas y supervisar adecuadamente los programas municipales. Un gerente motivado se mantiene enfocado en los objetivos institucionales, actúa proactivamente, organiza mejor a su equipo, impulsa proyectos de desarrollo y fomenta un ambiente de trabajo positivo. Además, transmite entusiasmo y propósito a otros empleados, creando un efecto multiplicador dentro del municipio.

para los administrativos y trabajadores de campo, la motivación se refleja en la actitud de la atención al ciudadano el cumplimiento de tareas diarias y la disposición para resolver problemas. un trabajador motivado atiende con amabilidad respeta los procedimientos, se involucra con las metas de su área y busca mejorar la calidad de servicios municipales, desde la limpieza pública hasta la atención en ventanilla

asimismo, se adapta mejor a los cambios; colabora con otros compañeros y se esfuerza por lograr resultados más eficientes

Compromiso:

Se refiere al nivel de dedicación, responsabilidad y lealtad de los servidores públicos hacia sus tareas y objetivos organizacionales. Implica trabajar con entusiasmo para alcanzar las metas establecidas, garantizar servicios de calidad y asegurar que las decisiones estén alineadas con el bienestar de la comunidad. El compromiso es clave para lograr una gestión pública eficaz y fomentar la confianza entre el municipio y sus ciudadanos.

El compromiso se demuestra cuando los servidores públicos tratan a los ciudadanos con respeto y empatía, participan activamente en las actividades municipales, colaboran con sus colegas, gestionan los recursos públicos y buscan soluciones a los problemas cotidianos. Este nivel de responsabilidad fortalece la imagen de la institución y contribuye a generar confianza en la comunidad.

El compromiso también se construye desde dentro. Cuando los empleados perciben que su trabajo es valorado, que existe un ambiente laboral saludable y que se les brinda claridad sobre sus funciones, capacitación y oportunidades de desarrollo, su sentido de pertenencia y motivación para servir aumentan. De igual manera, un liderazgo accesible, comunicativo y orientado a resultados influye positivamente en los equipos para que mantengan una actitud responsable y proactiva.

Sentido de pertinencia:

Nos indica que la conexión y el compromiso de los empleados municipales con su trabajo y con las necesidades de la comunidad son cruciales. Esto implica comprender la importancia de las tareas y proyectos que realizan, asegurándose de que estén alineados con las prioridades locales y el bienestar de los ciudadanos. Un fuerte sentido de pertenencia motiva a los empleados a contribuir activamente al desarrollo y la mejora del municipio.

Cuando una persona tiene sentido de pertenencia, valora el lugar donde trabaja o participa, se involucra en sus actividades y se enorgullece de formar parte de ese

entorno. Esto genera mayor compromiso, cooperación y disposición para apoyar a los demás.

También se refleja en la lealtad, la participación activa y el interés por cuidar y mejorar el entorno grupal. La persona se siente incluida, valorada y reconocida, lo que fortalece su motivación y una actitud positiva hacia las tareas que realiza.

Sinergia

Esto se refiere a la conexión y el compromiso de los funcionarios municipales con su trabajo y con las necesidades de la comunidad. Implica comprender la importancia de las tareas y proyectos que realizan, asegurándose de que estén alineados con las prioridades locales y el bienestar de la ciudadanía. Un fuerte sentido de pertenencia motiva a los empleados a contribuir activamente al desarrollo y la mejora del municipio.

La sinergia es un elemento clave para mejorar la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Oyón, ya que este principio permite que los distintos departamentos trabajen de forma coordinada y complementaria. Esto es especialmente importante en un territorio con características geográficas complejas, diversas necesidades ciudadanas y recursos administrativos limitados.

Reconocimiento:

El reconocimiento es el acto de valorar y reconocer el esfuerzo, los logros y las contribuciones de los empleados municipales. Este reconocimiento puede ser verbal, mediante incentivos o recompensas, y tiene un impacto positivo en la motivación y el compromiso del personal. Un reconocimiento adecuado fomenta un ambiente laboral más positivo, aumenta la satisfacción laboral y fortalece el desempeño del equipo en la administración pública.

El reconocimiento no solo significa felicitar, sino también mostrar un aprecio genuino por la dedicación, la responsabilidad y la actitud de una persona. Este gesto fortalece la motivación, refuerza el compromiso y crea un ambiente de confianza y respeto.

Cuando existe reconocimiento, las personas se sienten valoradas y tomadas en cuenta, lo que las anima a esforzarse, mejorar y seguir contribuyendo eficazmente.

En el ámbito laboral, el reconocimiento puede expresarse mediante palabras, gestos, oportunidades de crecimiento, la asignación de responsabilidades o cualquier acción que demuestre que se valora el desempeño de alguien.

Empatía

Se trata de comprender y compartir los sentimientos, necesidades y perspectivas de los demás, tanto empleados como ciudadanos. Implica escuchar activamente, mostrar comprensión y esforzarse por responder de forma que se valore a la otra persona. La empatía en la gestión municipal mejora las relaciones interpersonales, fomenta un ambiente de trabajo armonioso y contribuye a una mayor satisfacción de la comunidad al abordar sus necesidades de forma más humana y eficaz.

No se trata solo de escuchar, sino de comprender con atención y sensibilidad lo que la otra persona expresa, ya sea con palabras o con su comportamiento.

Implica mostrar respeto, apertura y consideración, reconociendo que cada persona tiene sus propias experiencias y emociones. La empatía facilita las relaciones humanas, mejora la comunicación y permite afrontar situaciones difíciles con calma y comprensión. En el ámbito laboral, la empatía ayuda a crear un clima positivo, a resolver conflictos con mayor facilidad y a fortalecer el trabajo en equipo, ya que promueve la cooperación y el apoyo mutuo.

2.2.2 Variable 2: Desempeño Laboral

Bustamante et al. (2021) "conjunto de habilidades, actitudes y comportamientos que un trabajador exhibe en el desempeño de sus funciones, reflejando la calidad y cantidad de trabajo realizado". Este concepto destaca la importancia de evaluar tanto la calidad como la cantidad del trabajo realizado por los empleados municipales,

considerando factores como la eficiencia, la efectividad y la satisfacción en el desempeño de sus funciones.

B) Cumplimiento de tareas:

Minza (2005), “refiere al grado de cumplimiento en la realización y ejecución de las tareas encomendadas en el ejercicio de sus funciones, estas son actividades sanitarias realizadas en la Organización de Salud”.

El cumplimiento de tareas en las municipalidades es fundamental para garantizar un buen desempeño laboral y una gestión eficiente en beneficio de la comunidad. Para lograrlo, es importante que los empleados tengan claridad sobre sus responsabilidades, estableciendo objetivos específicos y plazos realistas. La planificación adecuada y la priorización de tareas son esenciales para asegurar que se cumplan de manera oportuna y de calidad. Además, el seguimiento constante de los avances, la comunicación efectiva entre los miembros del equipo y la retroalimentación oportuna permiten detectar posibles obstáculos y corregirlos a tiempo. Fomentar una cultura de responsabilidad y compromiso, así como proporcionar las herramientas y recursos necesarios, también contribuye a que las tareas se cumplan con éxito. De esta manera, el buen desempeño laboral en las municipalidades se traduce en una mayor satisfacción de la ciudadanía y una mejor eficiencia en los servicios públicos.

cumplimiento de objetivos y tareas: esto significa que los empleados cumplen con sus responsabilidades eficientemente, entregando resultados de calidad dentro de los plazos establecidos. esto contribuye al logro de objetivos institucionales, como la mejora de los servicios públicos y la atención a las necesidades de la comunidad. un buen desempeño garantiza una gestión pública eficaz centrada en el bienestar de la ciudadanía.

finalización del trabajo a tiempo: esto es fundamental para garantizar que los proyectos y servicios municipales se ejecuten eficientemente, contribuyendo a la satisfacción de la comunidad y al buen funcionamiento de la administración pública.

La puntualidad también demuestra responsabilidad y compromiso con los objetivos organizacionales.

cumple las tareas asignadas: desempeñan las funciones y responsabilidades que les son asignadas con eficacia y responsabilidad. este aspecto del desempeño refleja la capacidad de cumplir los objetivos establecidos, garantizando que las actividades municipales se realicen correctamente y contribuyan al buen funcionamiento de la institución, siempre en beneficio de la comunidad. el buen desempeño demuestra compromiso, dedicación y eficiencia.

realiza una carga de trabajo adecuada: esto significa que los empleados cumplen con la cantidad de tareas o responsabilidades esperadas sin sobrecargar su capacidad ni dejar tareas sin realizar. implica mantener un equilibrio entre la calidad y la cantidad del trabajo, asegurando que los objetivos establecidos se alcancen dentro de los plazos y con los recursos disponibles. una carga de trabajo adecuada refleja una gestión eficiente y productiva, contribuyendo al buen desempeño del municipio.

C) Clima laboral:

“Es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad el talento humano de la organización o las características del ambiente de trabajo que perciben los empleados y que influyen en su conducta” (Barguer, 2005, p. 5)

El ambiente organizacional que impacta la motivación y productividad de los empleados. Un clima positivo mejora la comunicación, fomenta el trabajo en equipo, aumenta la satisfacción laboral y reduce los conflictos, lo que contribuye a un desempeño más eficiente y una mejor gestión pública en beneficio de la comunidad.

relaciones interpersonales:

son clave para un ambiente laboral positivo. fomentan el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y un ambiente armonioso, lo que mejora la productividad y la eficiencia en la administración pública.

- estilos de gestión: influyen en la eficiencia y la motivación de los empleados. algunos estilos clave son:
- autocrático: decisiones unilaterales, útiles en situaciones urgentes, pero pueden ser desmotivadores.
- democrático: fomenta la participación y la colaboración, mejorando la satisfacción y el trabajo en equipo.
- laissez-faire: otorga autonomía, eficaz con personal capacitado, pero puede generar desorganización.
- transformacional: inspira e impulsa cambios positivos, mejorando el compromiso y el rendimiento.
- transaccional: se centra en recompensas y sanciones, eficaz para obtener resultados a corto plazo.
- el estilo adecuado dependerá de las necesidades y características del equipo y del municipio.

condiciones laborales: se refiere al entorno físico, los recursos disponibles, la seguridad y el bienestar de los empleados. las buenas condiciones de trabajo mejoran la productividad, previenen accidentes y aumentan la satisfacción laboral, contribuyendo a una administración pública eficiente y de alta calidad.

D) Trabajo en equipo:

“Es la capacidad para adaptarse con facilidad a las necesidades del equipo y construir relaciones fuertes con los miembros del equipo, trabajar por un objetivo común utilizando sinergia positiva, estos esfuerzos combinados dan como resultado un nivel de desempeño mayor” (Flores, 2018).

trabajo en equipo: se centra en la colaboración entre empleados para alcanzar objetivos comunes de manera eficiente. promueve la coordinación, la comunicación eficaz y el uso eficiente de recursos y habilidades. un buen trabajo en equipo mejora la productividad, resuelve problemas con mayor rapidez y crea un ambiente laboral armonioso, lo que facilita el éxito en los proyectos municipales y mejora los servicios a la comunidad.

evitar conflictos en el equipo: se centra en la colaboración entre empleados para alcanzar objetivos comunes de manera eficiente. promueve la coordinación, la comunicación eficaz y el uso eficiente de recursos y habilidades. un buen trabajo en equipo mejora la productividad, resuelve problemas con mayor rapidez y crea un ambiente laboral armonioso, lo que facilita el éxito en los proyectos municipales y mejora los servicios a la comunidad.

habilidades de integración: Es la capacidad de trabajar eficazmente con otros, adaptándose a diferentes roles y colaborando en equipo. Facilita la cooperación entre departamentos, mejora las relaciones laborales y contribuye al éxito de los proyectos municipales.

identificación con la institución: Se refiere al compromiso y la conexión de los empleados con la misión y los valores del municipio. Esto mejora la productividad, la satisfacción laboral y el trabajo en equipo, contribuyendo al éxito de la gestión pública y a la mejora de los servicios comunitarios

2.3 Definiciones Conceptuales.

A) Comunicación efectiva: La comunicación efectiva se refiere a la capacidad de transmitir mensajes, instrucciones o conceptos de manera tan clara y bien estructurada que quienes los reciben puedan comprenderlos sin dificultades. Implica que la información circule de forma directa, coherente y sin ambigüedades, reduciendo al mínimo la posibilidad de malentendidos entre supervisores y colaboradores. De acuerdo con Robbins (2005), este tipo de comunicación no solo consiste en expresar

correctamente una idea, sino también en lograr que el receptor la interprete tal como el emisor pretendía. Por ello, la comunicación efectiva exige un intercambio continuo y abierto, donde exista retroalimentación, se aclaren dudas y se mantenga un entendimiento común que permita coordinar tareas, mejorar la cooperación y alcanzar los objetivos de la organización

B) Liderazgo: John Maxwell sostiene que el liderazgo se fundamenta principalmente en la influencia. Para él, ser líder no depende del cargo, la autoridad formal ni la jerarquía, sino de la capacidad real que tiene una persona para impactar la vida, las decisiones y las acciones de otros. Desde esta perspectiva, un líder es alguien que genera inspiración y confianza, motivando a las personas a actuar voluntariamente y no por obligación.

Maxwell también plantea que la influencia se construye con coherencia, integridad, servicio y crecimiento personal. Un verdadero líder es alguien que se preocupa por el desarrollo de su equipo, que escucha, orienta y fomenta un ambiente donde las personas se sienten valoradas. Además, indica que el liderazgo es un proceso continuo: se perfecciona mediante la experiencia, el aprendizaje y la capacidad de relacionarse con los demás.

En síntesis, según Maxwell, liderar implica generar cambios positivos, aportar valor a las personas y guiarlas hacia metas significativas a través del ejemplo, no solo mediante palabras.

C) Logro de metas: Desde la visión de Idalberto Chiavenato, el logro de metas es el grado en que una persona, un equipo o una organización consigue alcanzar los objetivos que ha establecido previamente. Para este autor, cumplir las metas no es un acto aislado, sino el resultado de un proceso ordenado que implica planificación, coordinación y uso adecuado de los recursos disponibles.

Chiavenato subraya que alcanzar metas es una evidencia directa de la eficacia organizacional, pues demuestra la capacidad del grupo para transformar sus planes en resultados concretos. Esto requiere que los miembros sepan organizar sus tareas,

trabajar de manera colaborativa y tomar decisiones oportunas que permitan avanzar hacia lo que se quiere conseguir.

D) Organización: Para Stephen Robbins, la organización es el proceso mediante el cual se estructura y ordena el trabajo dentro de una institución para asegurar que sus objetivos puedan alcanzarse de manera eficiente. Este proceso implica identificar qué actividades deben realizarse, asignar responsabilidades a las personas adecuadas, definir cómo se agrupan las tareas, establecer niveles de autoridad y determinar dónde y cómo se tomarán las decisiones.

Robbins señala que organizar no se limita solo a dividir tareas, sino a crear una estructura lógica que permita coordinar esfuerzos, evitar duplicidad de funciones y facilitar la comunicación entre las áreas. Al organizar correctamente, se consigue que cada integrante sepa qué debe hacer, cómo debe hacerlo y con quién debe coordinar, lo que mejora la eficacia del trabajo.

D) Desempeño: Werther considera que el desempeño laboral es el resultado visible del trabajo que realiza una persona dentro de su puesto, en función de las metas y responsabilidades que la organización le asigna. Para él, el desempeño no solo se refiere a cumplir tareas, sino a cómo se llevan a cabo, es decir, la calidad, la eficiencia y la actitud que el trabajador demuestra en cada actividad.

Desde esta perspectiva, el desempeño se entiende como la combinación de habilidades, esfuerzo y condiciones de trabajo que influyen directamente en la productividad del empleado. Un trabajador con buen desempeño es aquel que utiliza adecuadamente sus conocimientos, muestra iniciativa, mantiene disciplina y aporta soluciones ante los problemas que surgen.; el desempeño debe medirse y evaluarse de manera sistemática, porque ello permite identificar si la persona está alcanzando los objetivos esperados, en qué áreas destaca y cuáles necesita mejorar. La evaluación, para este autor, es una herramienta fundamental para orientar el desarrollo del personal, mejorar la calidad del trabajo y fortalecer la eficiencia de la organización. (Werther et al., 2008).

E) Relaciones interpersonales: “El conocimiento de las relaciones interpersonales y el clima organizacional permite procesos tales como intervenciones certeras tanto a

nivel de diseño, o rediseño, de estructuras organizacionales, entre otros” (Oliveros, 2004).

Las relaciones interpersonales son las interacciones que las personas mantienen entre sí dentro de una organización. Incluyen la forma en que se comunican, cooperan, resuelven desacuerdos y se apoyan para cumplir los objetivos colectivos. Estas relaciones se basan en el respeto, la confianza, la comunicación clara y la capacidad de entender a los demás.

Cuando las relaciones interpersonales son saludables, el ambiente de trabajo se vuelve más armonioso y productivo. Las personas se sienten escuchadas, valoradas y cómodas para expresar ideas o inquietudes. Esto facilita la coordinación de tareas, la solución de problemas y el trabajo en equipo.

Por el contrario, relaciones deterioradas o tensas pueden generar malentendidos, conflictos, baja motivación y dificultades para alcanzar metas importantes. Por eso, desarrollar buenas relaciones interpersonales es esencial para asegurar un clima organizacional positivo.

Además, comprender cómo se relacionan las personas dentro de la institución permite a los líderes y responsables de gestión organizacional realizar ajustes o mejoras, como reorganizar funciones, fortalecer canales de comunicación o rediseñar estructuras internas. Así se optimiza el funcionamiento general de la organización.

F) Satisfacción laboral: “Conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia una situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo” (Bravo et al., 1996).

Para Bravo y sus colegas, la satisfacción laboral es el resultado de las actitudes y percepciones que una persona forma sobre su trabajo. Estas pueden referirse al empleo en general o a aspectos concretos, como las tareas, el ambiente, las relaciones con los demás o las condiciones laborales.

Según este enfoque, la satisfacción surge cuando el trabajador siente que sus expectativas y necesidades se cumplen, generando actitudes positivas. Por el contrario, si percibe condiciones desfavorables, aparecen actitudes negativas. En

resumen, la satisfacción laboral refleja cómo evalúa el trabajador su experiencia laboral y cómo esta valoración influye en su conducta y compromiso.

G) Identificación: “Es el método o proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñar tal actividad, satisfactoriamente” (Catalano, 2014, p.23).

Para Catalano, la identificación es un proceso fundamental dentro de la gestión por competencias. Se refiere a la metodología que se utiliza para descubrir y definir qué competencias intervienen en una tarea o función específica dentro del trabajo.

2.4 Formulación de la Hipótesis.

2.4.1 Hipótesis General.

- A mayores habilidades gerenciales, mayor desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023.

2.4.2 Hipótesis Específicos.

- A mayores habilidades gerenciales, mayor Cumplimiento de los objetivos y tareas en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023.
- A mayores habilidades gerenciales, mayor Clima laboral en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023.

2.5 Operacionalización de variables e indicadores.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Habilidades Gerenciales	Habilidades conceptuales	-Responsabilidad
		- Productividad
		-Competitividad
		-Eficacia
		-Eficiencia
	Habilidades técnicas	-Comunicación
		-Toma de decisiones
		-Trabajo en equipo
	Habilidades humanas	-Motivación
		-Compromiso
		-Sentido de pertenencia
		-Sinergia
		-Reconocimiento
		-Empatía

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Desempeño Laboral	Cumplimiento de los objetivos y tareas	- Termina su trabajo oportunamente
		- Cumple con las tareas que se le encomienda
		- Realiza un volumen adecuado de trabajo
	Clima Laboral	-Relaciones Interpersonales
		-Estilos de dirección.
		-Condición de trabajo
	Trabajo en equipo	-Evita los conflictos dentro del equipo
		-Aptitud de Integración.
		Identificación con la institución

Capítulo III: METODOLOGIA

3.1 Diseño Metodológico

3.1.1 Tipo de investigación.

“Es una investigación básica llamada pura o fundamental no experimental porque no se manipulará intencionalmente las variables” (Baptista et al., 2014).

3.1.2 Nivel de Investigación.

“La investigación relacional pretende visualizar como se relaciona o vinculan diversos fenómenos entres si, o si por el contrario no existe relación entre ellos” (Behar, 2008).

3.1.3 Diseño.

“No experimental y la investigación se realizará en un período definido y una infraestructura establecida; por lo que la investigación es transversal” (Behar, 2008).

3.1.4 Enfoque.

“Enfoque Cuantitativo, se caracteriza por tener un orden secuencial, donde se utilizará recolección de datos mediante la medición numérica y el análisis estadístico” Hernández (2014).

3.2 Población y Muestra.

Integrada por 60 trabajadores comprendida por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucartambo

En la actual investigación no se utilizó la muestra.

El desarrollo de la investigación se realizará en la municipalidad considerándose a todo el personal administrativo, profesionales en su respectivo ambiente de trabajo para ello estaremos contando con el apoyo pertinente del jefe de recursos humanos de mencionada entidad.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.3.1 Técnicas a emplear.

Comprendió la aplicación de la encuesta como técnica porque obtener datos de la población de estudio establecido, la cual para cada variable comprende 3 dimensiones.

3.3.2 Descripción de los instrumentos.

Santos (2020), se hará uso de encuestas, las respuestas están en función de la escala de Likert (1: nunca, 2: casi nunca; 3: a veces; 4: casi siempre y 5: siempre).

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.

Medir el coeficiente de confiabilidad se utilizará el Alfa de Cronbach en ambos cuestionarios, luego se procedera a utilizar el programa estadístico SPSS 24.

Capítulo IV: RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Datos de los encuestados

Tabla 1: *Género*

	f	%
Masculino	35	58,3
Femenino	25	41,7
Total	60	100,0

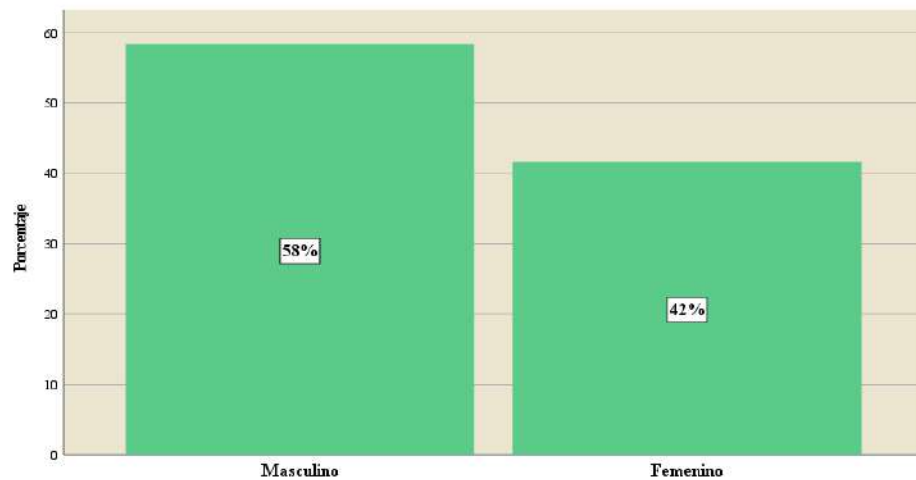


Figura 1. Género

Se observa un 58% es masculino y un 42% femenino. Por lo tanto, se puede indicar que hay una participación mixta de trabajadores dentro de la municipalidad.

Tabla 2: *Edad*

	f	%
Más de 45 años	4	6,7
Entre 32 años a 45 años	15	25,0
Entre 25 años a 31 años	25	41,7
Entre 18 años a 24 años	16	26,7
Total	60	100,0

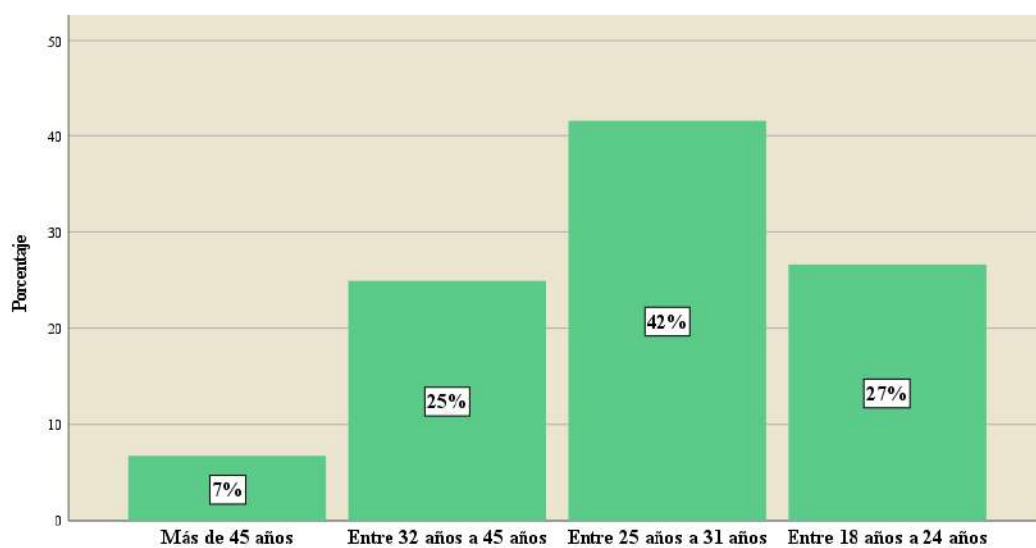


Figura 2. *Edad*

Se observa que el 7% tienen una edad mayor a 45 años, en tanto que un 42% tiene entre 25 a 31 años y el 27% entre 18 a 24 años de edad. Por lo tanto, se puede indicar que no tienen una edad muy avanzada.

Tabla 3: *Grado académico*

	f	%
Título profesional	22	36,7
Otros	10	16,7
Grado de Magister o Maestro	3	5,0
Grado de Bachiller	25	41,7
Total	60	100,0

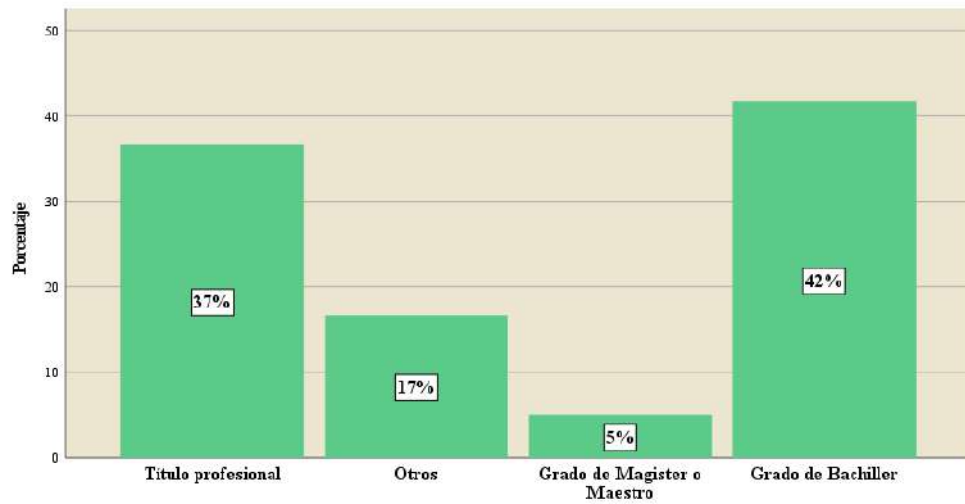


Figura 3. Grado académico

Se observa que el 37% tienen poseen un título profesional, en tanto que un 42% tiene el grado de bachiller y un 17% tiene otros grados académicos. Por lo tanto, se puede indicar que son personas preparadas profesionalmente.

Tabla 4: *Habilidades gerenciales*

	f	%
T.A.	32	53,3
N.A.N.D.	19	31,7
D.	9	15,0
Total	60	100,0

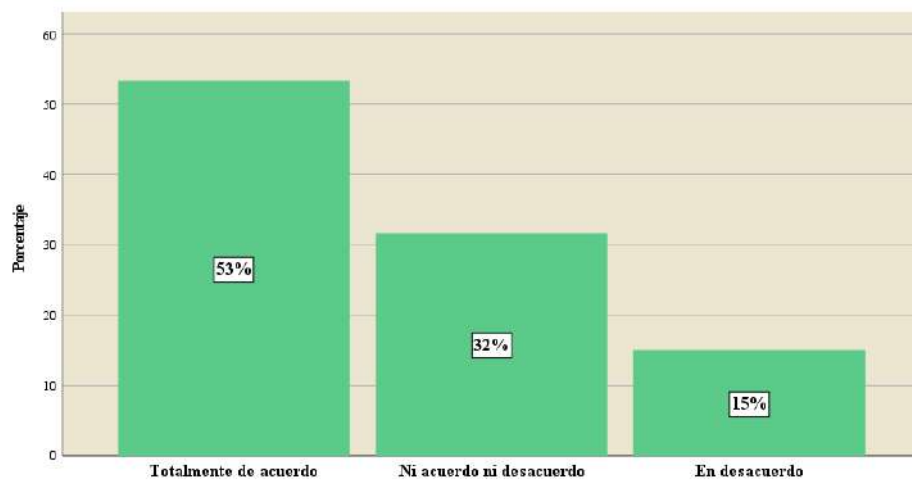


Figura 4. Habilidades gerenciales

Se observa que el 53% opina que está totalmente de acuerdo con las habilidades gerenciales que se tiene, un 32% indica que no está ni de acuerdo ni desacuerdo y un 15% señala que está en desacuerdo con las habilidades gerenciales aplicadas en la municipalidad. Por lo tanto, se tiene que mejorar dichos indicadores para lograr una mejor percepción por parte de los trabajadores del municipio.

Tabla 5: *Habilidades técnicas*

	f	%
T.A.	29	48,3
N.A.N.D.	28	46,7
D.	3	5,0
Total	60	100,0

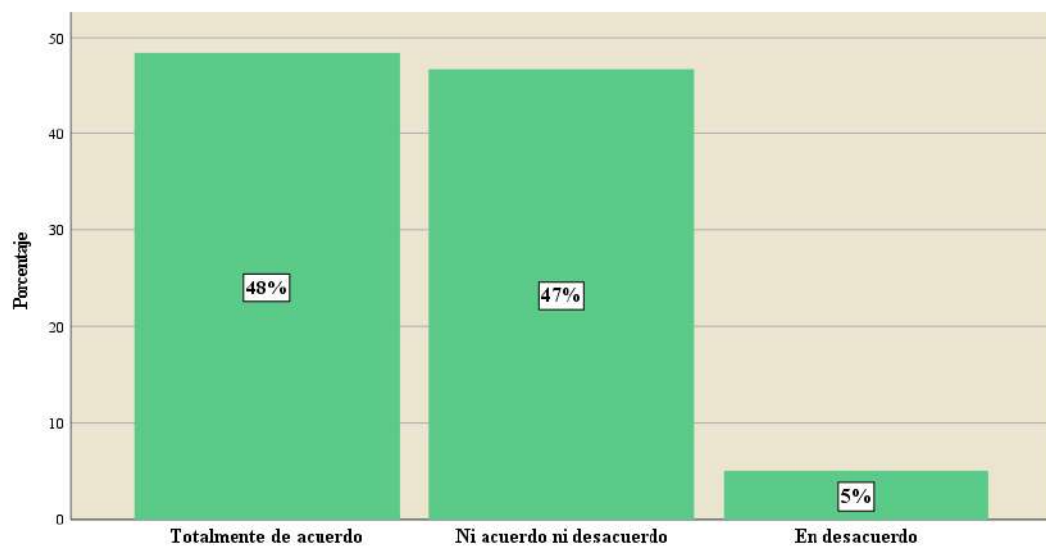


Figura 5. Habilidades técnicas

Se observa que el 48% opina que está totalmente de acuerdo con las habilidades técnicas que se tiene, un 47% indica que no está ni de acuerdo ni desacuerdo y un 5% señala que está en desacuerdo con las habilidades técnicas aplicadas en la municipalidad. Por lo tanto, se tiene que mejorar dichos indicadores para lograr una mejor percepción por parte de los trabajadores del municipio.

Tabla 6: Habilidades interpersonales

	f	%
T.A.	35	58,3
N.A.N.D.	17	28,3
D.	8	13,3
Total	60	100,0

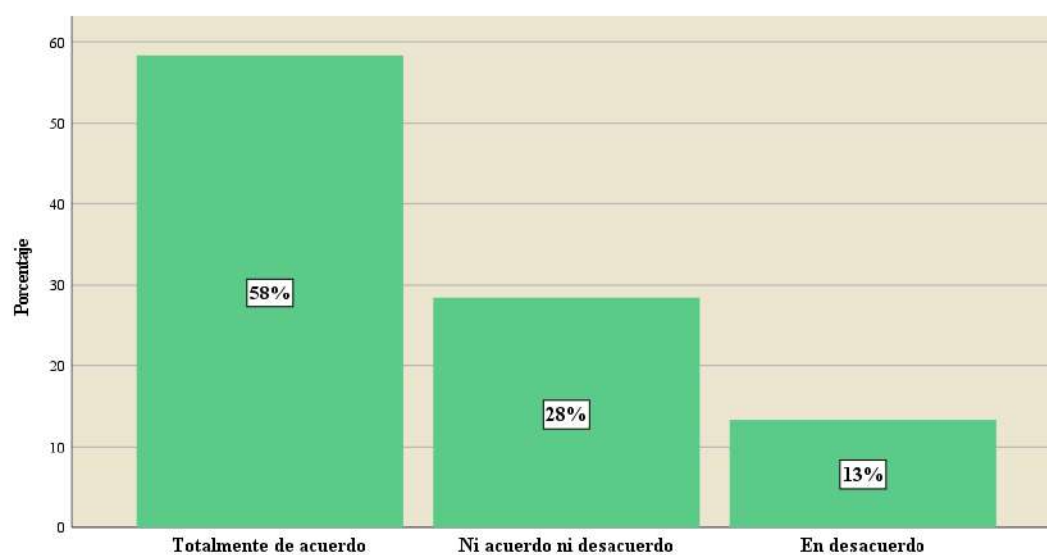


Figura 6. Habilidades interpersonales

Se observa que el 58% opina que está totalmente de acuerdo con las habilidades interpersonales que se tiene, un 28% indica que no está ni de acuerdo ni desacuerdo y un 13% señala que está en desacuerdo con las habilidades interpersonales aplicadas en la municipalidad. Por lo tanto, se tiene que mejorar dichos indicadores para lograr una mejor percepción por parte de los trabajadores del municipio.

Tabla 7: Habilidades conceptuales

	f	%
T.A.	29	48,3
N.A.N.D.	22	36,7
D.	9	15,0
Total	60	100,0

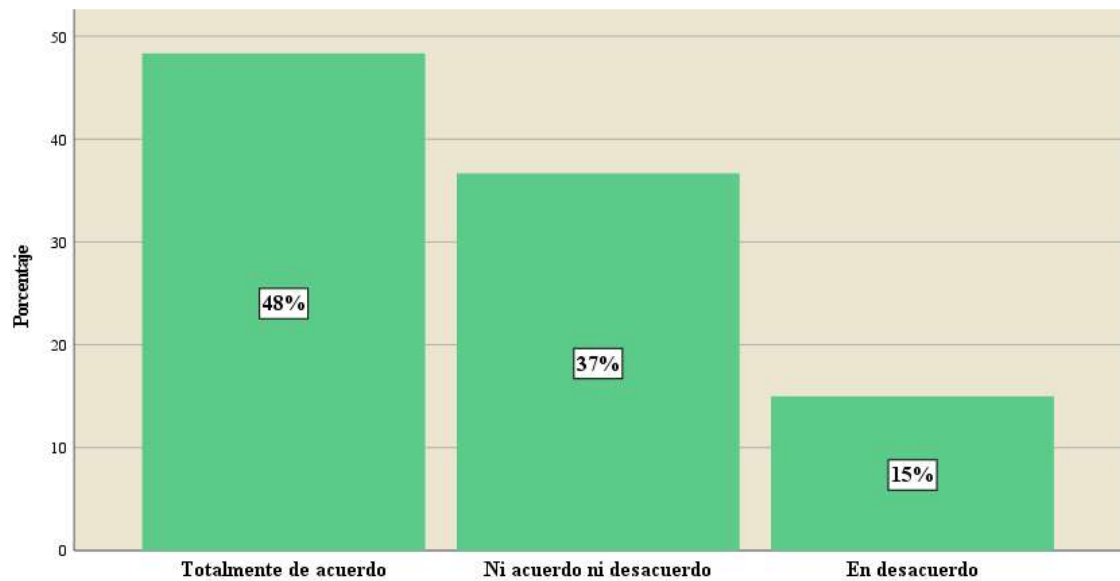


Figura 7. Habilidades conceptuales

Se observa que el 48% opina que está totalmente de acuerdo con las habilidades conceptuales que se tiene, un 37% indica que no está ni de acuerdo ni desacuerdo y un 15% señala que está en desacuerdo con las habilidades conceptuales aplicadas. Por ende, se tiene que mejorar dichos indicadores para lograr una mejor percepción por parte de los trabajadores del municipio.

Tabla 8: *Desempeño laboral*

	f	%
T.A.	30	50,0
N.A.N.D.	19	31,7
D.	11	18,3
Total	60	100,0

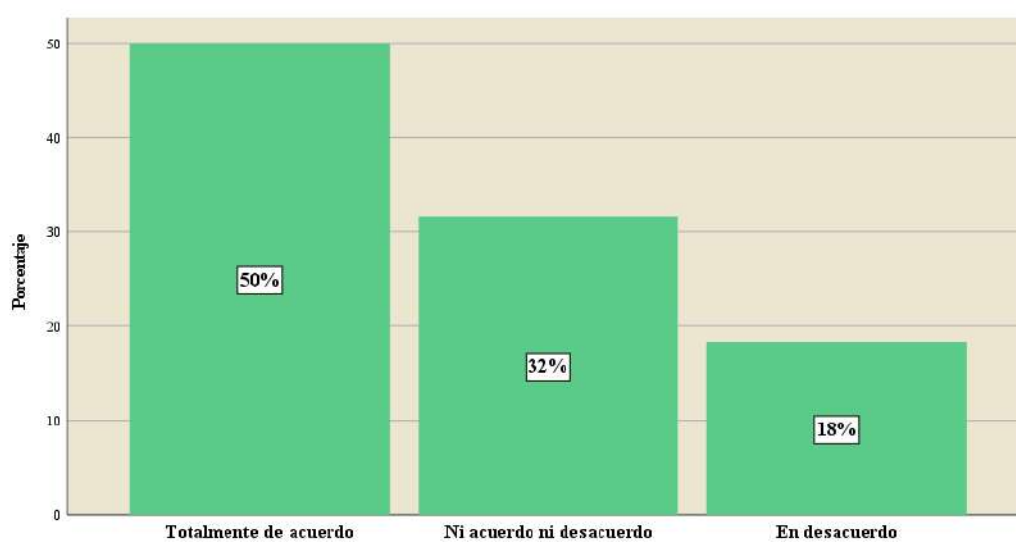


Figura 8. Desempeño laboral

Se observa que el 50% opina que está totalmente de acuerdo, un 32% indica que no está ni de acuerdo ni desacuerdo y un 15% señala que está en desacuerdo. Por ende, se tiene que mejorar dichos indicadores para lograr una mejor percepción del desempeño laboral por parte de los trabajadores del municipio.

Tabla 9: Trabajo en equipo

	f	%
T.A.	33	55,0
N.A.N.D.	17	28,3
D.	10	16,7
Total	60	100,0

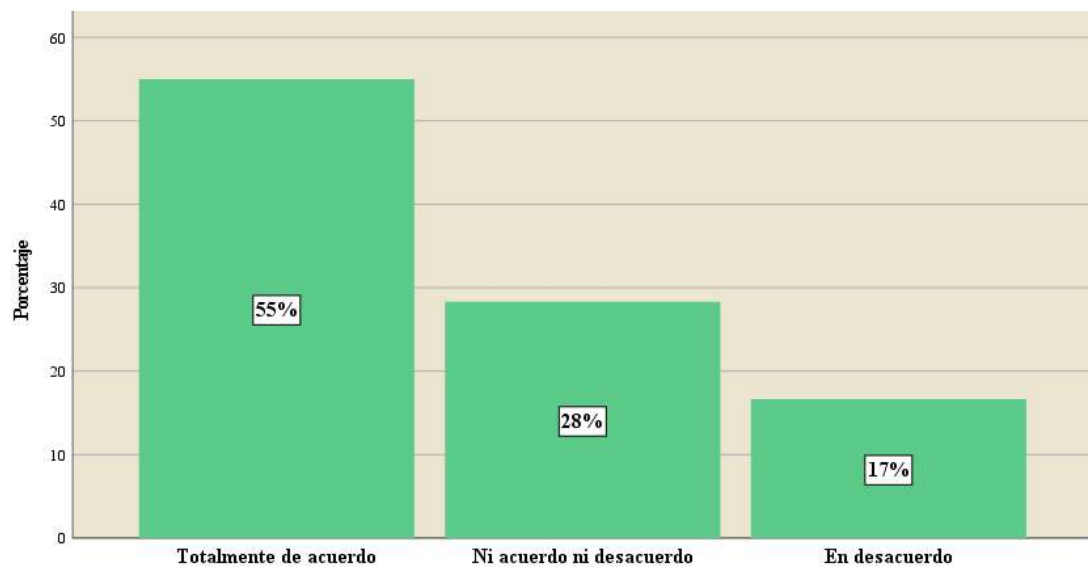


Figura 9. Trabajo en equipo

Se observa que el 55% opina que está totalmente de acuerdo con el Trabajo en equipo que se realiza, un 28% indica que no está ni de acuerdo ni desacuerdo y un 15% señala que está en desacuerdo con el Trabajo en equipo que realizan en la municipalidad. Por lo tanto, se tiene que mejorar dichos indicadores para lograr una mejor percepción del Trabajo en equipo por parte de los trabajadores del municipio.

Tabla 10: *Cumplimiento de objetivos y tareas*

	f	%
T.A.	18	30,0
N.A.N.D.	29	48,3
D.	13	21,7
Total	60	100,0

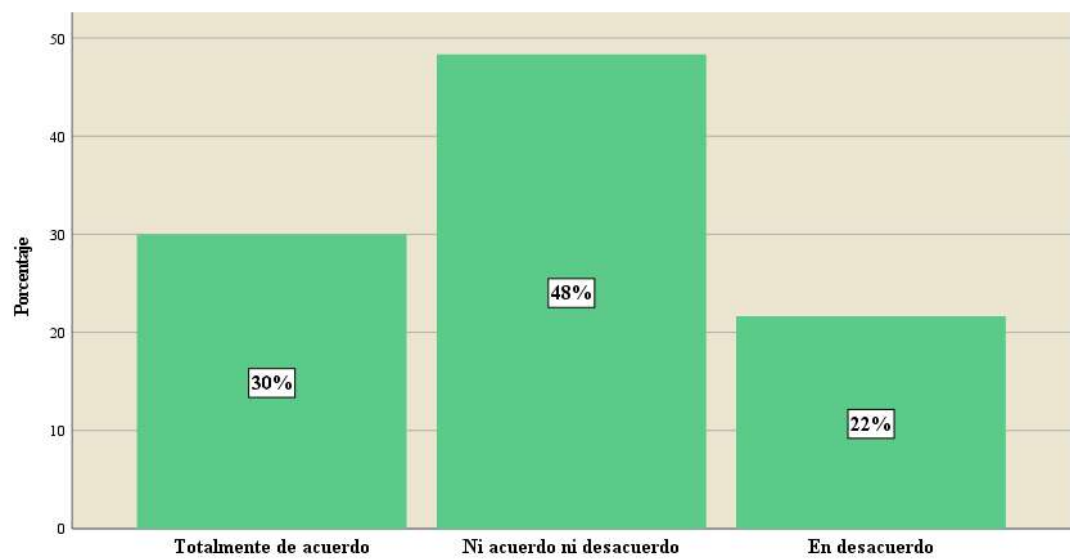


Figura 10. Cumplimiento de objetivos y tareas

Se observa que el 30% opina que está totalmente de acuerdo con el Cumplimiento de objetivos y tareas, un 48% indica que no está ni de acuerdo ni desacuerdo y un 22% señala que está en desacuerdo con el Cumplimiento de objetivos y tareas en la municipalidad. Por lo tanto, se tiene que mejorar dichos indicadores para lograr el cumplimiento de objetivos y tareas en la totalidad de trabajadores.

Tabla 11: *Clima laboral*

	f	%
T.A.	26	43,3
N.A.N.D.	28	46,7
D.	6	10,0
Total	60	100,0

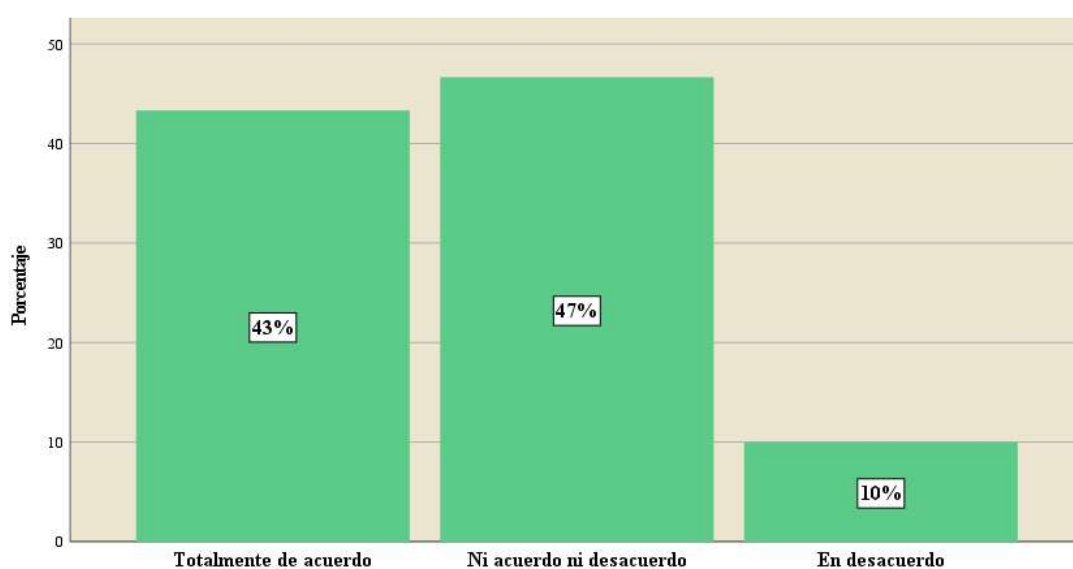


Figura 11. Clima laboral

Se observa que el 43% opina que está totalmente de acuerdo con el Clima laboral que se tiene, un 47% indica que no está ni de acuerdo ni desacuerdo y un 10% señala que está en desacuerdo con el Clima laboral que se tiene en la municipalidad. Por lo tanto, se tiene que mejorar dichos indicadores para mejorar la percepción del clima laboral por parte de los trabajadores.

Tabla 12: Tabla cruzada H. gerenciales*Desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total
		D.	N.A.N.D.	T.A	
H. gerenciales	T.A.	0	2	30	32
	N.A.N.D.	2	17	0	19
	D.	9	0	0	9
Total		11	19	30	60

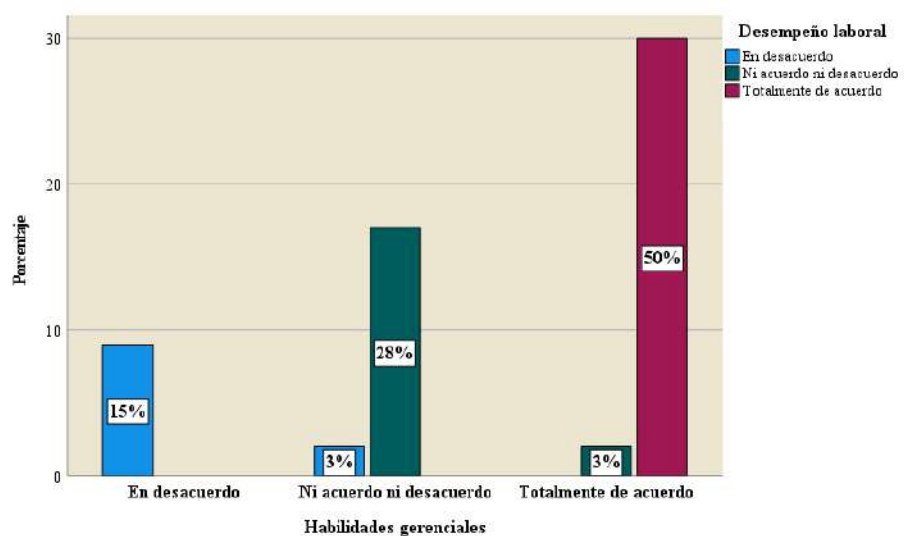


Figura 12. Tabla cruzada H. gerenciales*Desempeño laboral

Se observa que el 50% opina que está totalmente de acuerdo con las H. gerenciales y el Desempeño laboral que se tiene, un 28% indica que no está ni de acuerdo ni desacuerdo y un 15% señala que está en desacuerdo.

Tabla 13: Tabla cruzada H. gerenciales*Trabajo en equipo

		Trabajo en equipo			Total
		D.	N.A.N.D.	T.A.	
H. gerenciales	T.A.	0	0	32	32
	N.A.N.D.	2	16	1	19
	D.	8	1	0	9
Total		10	17	33	60

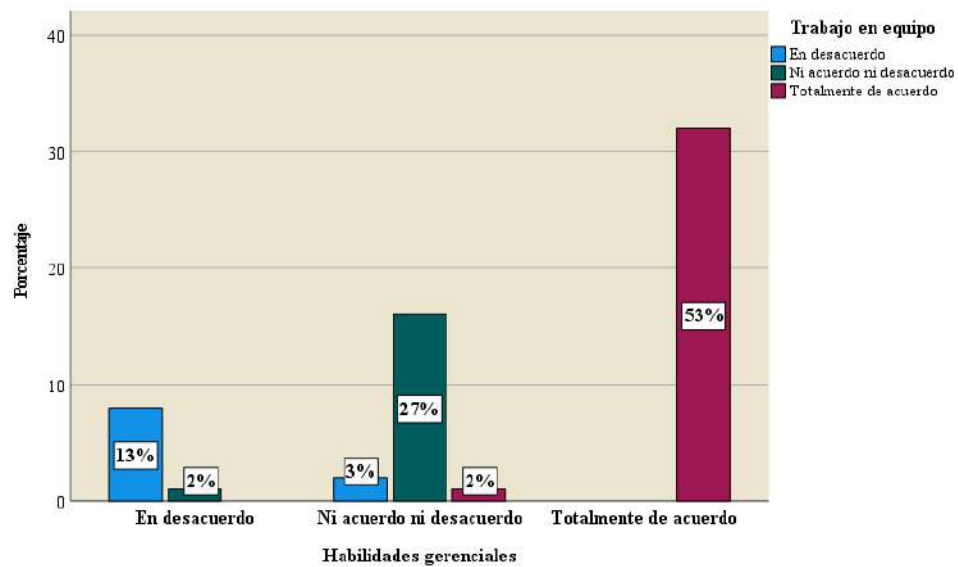


Figura 13. Tabla cruzada H. gerenciales*Trabajo en equipo

Se observa que el 53% opina que está totalmente de acuerdo con las H. gerenciales y el Trabajo en equipo que se tiene, un 28% indica que no está ni de acuerdo ni desacuerdo y un 15% señala que está en desacuerdo con las Habilidades gerenciales y el Trabajo en equipo que se tiene.

Tabla 14: Tabla cruzada H. gerenciales* Cumplimiento de objetivos y tarea

		Cumplimiento de objetivos y tareas			Total
		D.	N.A.N.D.	T.A.	
H. gerenciales	T.A.	0	15	17	32
	N.A.N.D.	6	12	1	19
	D.	7	2	0	9
Total		13	29	18	60

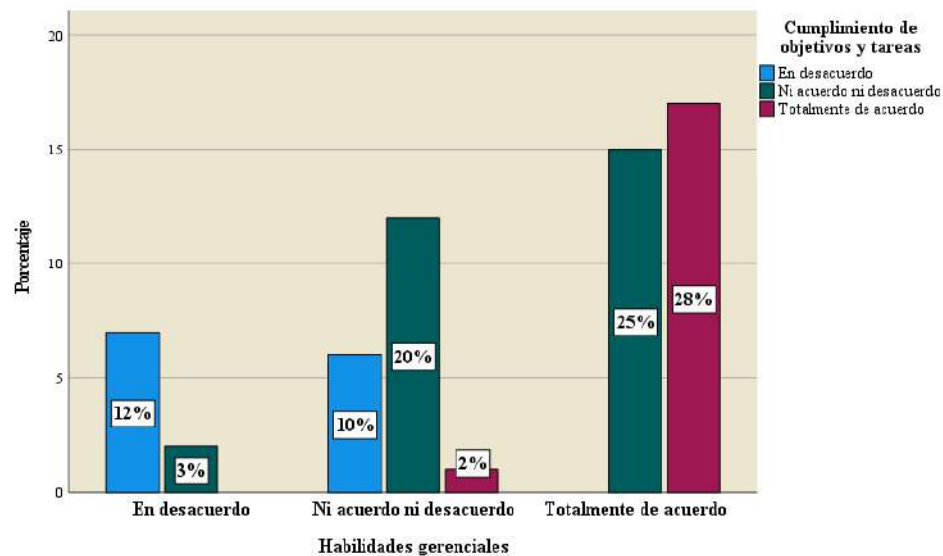


Figura 14. Tabla cruzada H. gerenciales* Cumplimiento de objetivos y tarea

Se observa que el 28% opina que está totalmente de acuerdo con las H. gerenciales y el Cumplimiento de objetivos y tareas, un 20% indica que no está ni de acuerdo ni desacuerdo y un 12% señala que está en desacuerdo con las Habilidades gerenciales y el Cumplimiento de objetivos y tareas.

Tabla 15: Tabla cruzada H. gerenciales*Clima laboral

		Clima laboral			Total
		D.	N.A.N.D.	T.A.	
H.	T.A.	0	6	26	32
gerenciales	N.A.N.D.	0	19	0	19
	D.	6	3	0	9
Total		6	28	26	60

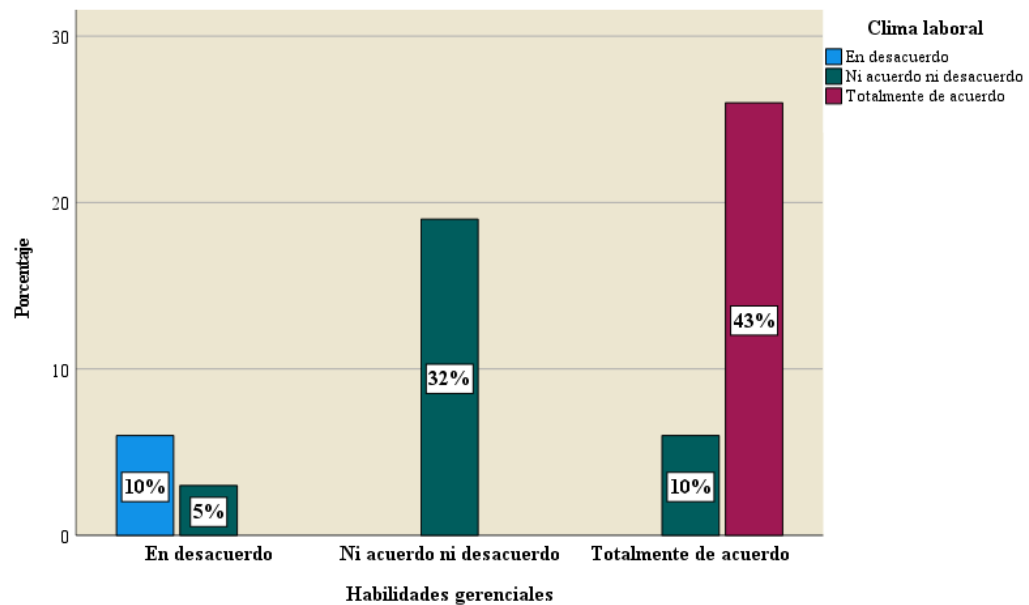


Figura 15. Tabla cruzada H. gerenciales*Clima laboral

Se observa que el 43% opina que está totalmente de acuerdo con las H. gerenciales y el Clima laboral que se tiene, un 32% indica que no está ni de acuerdo ni desacuerdo y un 10% señala que está en desacuerdo con las H. gerenciales y el Clima laboral que se tiene.

4.2 Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad

Para poder establecer qué tipo de correlación se va a emplear, es necesario aplicar la:

Tabla 16: *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
H. gerenciales	,331	60	,001
H. técnicas	,314	60	,001
H. interpersonales	,360	60	,001
H. conceptuales	,303	60	,001
Desempeño laboral	,313	60	,001
Trabajo en equipo	,341	60	,001
Cumplimiento de objetivos	,246	60	,001
Clima laboral	,279	60	,001

Contando con una población de 60 trabajadores, se va a tomar como referencia el test de Kolmogórov-Smirnov que se utiliza cuando la población es igual o mayor a 50. Eguzquiza (2023), la significancia obtenida es de 0,001 menores al 0,05 en tanto que se utilizara la prueba no paramétrica Rho Spearman.

Hipótesis General

Tabla 17: *Corr. H. gerenciales & desempeño laboral*

			Desempeño	
			H. gerenciales	laboral
Rho de	H.gerenciales	Coef.	1,000	,948**
Spearman		Sig.	.	,001
		N	60	60
	Desempeño	Coef.	,948**	1,000
	laboral	Sig.	,001	.
		N	60	60

INTERPRETACIÓN:

Se muestra que la significancia es $p= 0,001$ ($p<0,005$) con ello se acepta la hipótesis que indica “A mayores habilidades gerenciales, mayor desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023”. El coef. es 0.811, lo cual guarda relación alta.

Hipótesis específica 1

Tabla 18: *Corr. H. gerenciales & Cumplimiento de los objetivos y tareas*

			H.gerenciales	Cumplimiento de objetivos y tareas
Rho de	H.gerenciales	Coef.	1,000	,703**
Spearman		Sig.	.	,001
		N	60	60
	Cumplimiento de	Coef.	,703**	1,000
	objetivos y tareas	Sig.	,001	.
		N	60	60

INTERPRETACIÓN:

La significancia es $p = 0,001$ inferior al $(0,005)$ con ello se afirma la hipótesis que indica: “A mayores habilidades gerenciales, mayor Cumplimiento de los objetivos y tareas en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023”.

Hipótesis específica 2

Tabla 19: *Corr. H. gerenciales & Clima laboral*

			H.gerenciales	Clima laboral
Rho de Spearman	H.gerenciales	Coef.	1,000	,848**
		Sig.	.	,001
		N	60	60
	Clima laboral	Coef.	,848**	1,000
		Sig.	,001	.
		N	60	60

INTERPRETACIÓN:

La significancia es $p= 0,001$ inferior al $(0,005)$ con ello se afirma la hipótesis que indica: “A mayores habilidades gerenciales, mayor Clima laboral en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023”.

Hipótesis específica 3

Tabla 20: *Corr. H. gerenciales & Trabajo en equipo*

			H.gerenciales	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	H.gerenciales	Coef,	1,000	,959**
		Sig.	.	,001
		N	60	60
	Trabajo en equipo	Coef.	,959**	1,000
		Sig.	,001	.
		N	60	60

INTERPRETACIÓN:

La significancia es $p= 0,001$ inferior al $(0,005)$ con ello se afirma la hipótesis que indica: “A mayores habilidades gerenciales, mayor Trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023”.

Capítulo V: DISCUSIÓN

El resultado principal de este estudio evidencia que existe una relación positiva y significativa entre las H. gerenciales y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Paucartambo, el coeficiente de correlación fue 0.948, Este resultado es consistente a la investigación de Forero (2020) “Capacitación en habilidades gerenciales enfocada en el liderazgo y la comunicación organizacional” quien se aplicó una capacitación enfocada en tres aspectos teniendo como resultado que los trabajadores cuentan con conocimientos de liderazgo y comunicación, donde estos dos aspectos influye en su desempeño laboral.

Asimismo, existe relación entre las H. gerenciales con el Cumplimiento de los objetivos y tareas en la Municipalidad distrital de Paucartambo, con un coeficiente de de 0.703 lo cual señala una relación positiva moderada. Esto se asimila con la investigación de Dominguez (2023) “influencia de las habilidades directivas de enfermería en el clima organizacional del hospital general de Chalco 2022” quien alcanzo como resultado que los trabajadores perciben el trato que le brinda los directivos del centro de salud directamente, donde se ve reflejado en su comportamiento laboral.

En la misma línea existe relación entre las H. gerenciales con el Clima laboral en la Municipalidad distrital de Paucartambo, el coeficiente fue de 0.848, lo cual indica una correlación positiva alta. Esto es consistente con la investigación de Chacon (2022) “Habilidades gerenciales y la calidad del desempeño laboral de una institución de salud en Santiago de Chuco – 2022”, quien concluye que existe relación entre ambas variables debido a que las habilidades gerenciales incide en el desempeño del personal, por lo cual se sugiere que se fomente un trato adecuado para no contraer más adelante insatisfacción en el personal.

Finalmente, las H. gerenciales se relacionan con el trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Paucartambo esta es similar a la investigación de Egusquiza (2023) “Habilidades gerenciales y desempeño laboral del gestor en centros y puestos de atención primaria de salud en Lima Norte 2022”, quien obtuvo como resultado un coef. $Rho = 0.868$ y sig 0.000, por lo

cual se indica que existe una alta relación entre las habilidades gerenciales con el desempeño del personal, por lo cual tendrá una influencia en su desenvolvimiento, trayendo consigo como resultado un ambiente laboral adecuado o inadecuado según el trato percibido.

Capítulo V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

PRIMERA

La significancia es $p = 0,001$ ($p < 0,005$) con ello se afirma que “A mayores H. gerenciales, mayor desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023”. El coef. es 0.811, lo cual guarda relación alta. Esto implica que, a medida que mejora las habilidades gerenciales en la institución, también mejorará el desempeño laboral de los trabajadores.

SEGUNDA

Se verifico que la significancia es $p = 0,001$ inferior al (0,005) con ello se afirma la hipótesis que indica: “A mayores H. gerenciales, mayor Cumplimiento de los objetivos y tareas en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023”.

TERCERA

Se verifico que la significancia es $p = 0,001$ inferior al (0,005) con ello se afirma la hipótesis que indica: “A mayores H. gerenciales, mayor Clima laboral en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023”.

CUARTA:

Se verifico que la significancia es $p = 0,001$ inferior al (0,005) con ello se afirma la hipótesis que indica: “A mayores H. gerenciales, mayor Trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023”.

6.2. Recomendaciones

Los gerentes deben desarrollar habilidades clave como la comunicación efectiva, la toma de decisiones informadas y el liderazgo motivador, fomentando un ambiente positivo y colaborativo. Es crucial gestionar bien el tiempo, priorizando tareas y delegando responsabilidades de acuerdo con las fortalezas del equipo. Además, la resolución de conflictos, la inteligencia emocional para manejar relaciones y adaptarse a cambios, así como

una visión estratégica para anticipar necesidades futuras, son esenciales. Todo esto debe ir acompañado de un compromiso con la capacitación continua para mantenerse competitivo.

Para asegurar el cumplimiento de los objetivos y tareas, los gerentes deben fortalecer habilidades como la planificación y organización, estableciendo metas claras, alcanzables y medibles. La delegación efectiva es clave, asignando tareas según las fortalezas del equipo y brindando el apoyo necesario para ejecutarlas. La gestión del tiempo también es fundamental, priorizando actividades que generen el mayor impacto. Además, el seguimiento constante y la retroalimentación continua permiten ajustar estrategias y asegurar que los objetivos se cumplan dentro de los plazos establecidos. Finalmente, el liderazgo motivador mantiene al equipo enfocado y comprometido, alineando su trabajo con los objetivos organizacionales.

Para mejorar el clima laboral, los gerentes deben enfocar sus habilidades en la comunicación abierta y transparente, fomentando un ambiente en el que los empleados se sientan escuchados y valorados. La empatía y la inteligencia emocional son fundamentales para comprender las necesidades y preocupaciones del equipo, promoviendo relaciones laborales saludables. Además, el reconocimiento y la motivación son claves para mantener un ambiente positivo, destacando los logros y brindando retroalimentación constructiva. Un buen líder debe practicar delegación justa, asegurando que las responsabilidades se distribuyan equitativamente y de acuerdo con las habilidades de cada miembro. Fomentar un ambiente de confianza y respeto, junto con un enfoque en el desarrollo profesional, también contribuye a un clima laboral más positivo y productivo.

El trabajo en equipo en la municipalidad es clave para mejorar la eficiencia y el servicio a la comunidad. Para lograrlo, es esencial definir roles y responsabilidades claras, fomentar una comunicación abierta, establecer metas comunes y promover la empatía y el apoyo mutuo entre los miembros. La capacitación continua y el liderazgo compartido también son fundamentales, así como reconocer los logros y mantener un entorno de confianza. Además, es importante realizar evaluaciones periódicas para mejorar constantemente el rendimiento del equipo. Estas prácticas ayudan a fortalecer la colaboración y asegurar el éxito en la gestión municipal.

Capítulo VII: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

5.1 Fuentes Bibliográficas.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (6ta. ed.). México, D.F.: Mc Graw Hill Education.

Behar Rivero D. S (2008). Introducción a la Metodología de la Investigación. Editorial Shalom. ISBN 978-959-212-783-7 (pág, 19)

Salazar Garcés, R. G. (2018). Las competencias gerenciales y el desempeño laboral de las autoridades en las instituciones estatales de Educación Superior (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano.).

5.2 Fuentes Hemerograficas.

Bateman, T. S. y Snell, S. A. (2009). Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo. México: McGraw-Hill.

Busso, M. Cristia, J. Hincapié, D. Messina, J. Ripani, L. (2017). Banco Interamericano de Desarrollo Aprender Mejor: Políticas públicas para el desarrollo de habilidades. Única Edición. Creative Commons Washintong DC, Estados Unidos.

Catalano, S. (2014). Competencia laboral. México: (s.e)

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones. Octava edición. McGRAW-HILL. México DF, México.

Jesús, B. M. M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Editorial UNED.

Palmar, R. S., & Valero, J. M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios públicos*, 17(39), 159-188.

Quintero, Niria, & Africano, Nelly, & Faría, Elsis (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago. *Negotium*, 3(9),33-51. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=782/78230903>

Robbins, S. Coulter, M. (2005). *Administración*. Octava Edición. Pearson Educación. Naucalpan de Juárez, México.

Palmar G., Rafael S., & Valero U., Jhoan M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39),159-188. ISSN: 1665-8140. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=676/67630574009>

Whetten, D. Cameron, K. (2011). *Desarrollo de Habilidades Directivas*. Octava Edición. Pearson Educación. Naucalpan de Juárez, México.

Werther, W. Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos El Capital Humano de las empresas*. Sexta edición. McGRAW-HILL. México DF, México.

Cassab Martínez, P., & Mayorca Beltrán, D. (2018). Habilidades gerenciales en mujeres comerciantes cabeza de hogar y economía familiar. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (84). Obtenido de <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1922>

5.4 Fuentes Electrónicas.

- Flores, R. (2018). Habilidades gerenciales y su influencia en el desempeño laboral del personal de la micro red ampliación Paucarpata, Arequipa 2018. (Tesis de pregrado).
Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7160>
- Reyes, C (2018). Habilidades gerenciales y desempeño laboral en la gerencia de Apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD – Callao, 2018. (Tesis de postgrado). Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28922>
- MINSA. (2005). Metodología para la formulación de perfiles de competencias para trabajadores del primer nivel de atención. Primera edición. IDREH. Lima, Perú.

ANEXOS

01. MATRIZ DE CONSISTENCIA.

HABILIDADES GERENCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARTAMBO, AÑO 2023.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema Principal ¿En qué medida las habilidades gerenciales se relacionan con el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Paucartambo, 2023? Problemas Específicos ¿Se relaciona las habilidades gerenciales con el Cumplimiento de los objetivos y tareas en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023? a) ¿Se relaciona las habilidades gerenciales con el Clima laboral en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023? b) ¿Se relaciona las habilidades gerenciales con el Trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023?	Objetivo General Relacionar las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023. Objetivos Específicos a) Relacionar las habilidades gerenciales con el Cumplimiento de los objetivos y tareas en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023. b) Relacionar las habilidades gerenciales con el Clima laboral en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023. c) Relacionar las habilidades gerenciales con el Trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023.	Hipótesis General A mayores habilidades gerenciales, mayor desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023. Hipótesis Específicos a) A mayores habilidades gerenciales, mayor Cumplimiento de los objetivos y tareas en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023. b) A mayores habilidades gerenciales, mayor Clima laboral en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023. c) A mayores habilidades gerenciales, mayor Trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Paucartambo, año 2023.	Variable Independiente: HABILIDADES GERENCIALES Habilidades conceptuales - Responsabilidad - Productividad - Competitividad - Eficacia - Eficiencia Habilidades Técnicas - Comunicación - Toma de decisiones - Trabajo en equipo Habilidades humana - Motivación - Compromiso - Sentido de pertenencia - Sinergia - Reconocimiento - Empatía Variable Dependiente: DESEMPEÑO LABORAL Cumplimiento de los objetivos y tareas - Termina su trabajo oportunamente - Cumple con las tareas que se le encomienda	Tipo de Investigación: Aplicada. Nivel de Investigación Correlacional. DISEÑO: No experimental. ENFOQUE: Cuantitativa y cualitativo. POBLACIÓN: Consta de 60 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucartambo MUESTRA: 35 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucartambo

			- Realiza un volumen adecuado de trabajo Clima Laboral - Relaciones Interpersonales - Estilos de dirección. - Condición de trabajo Trabajo en equipo - Aptitud de Integración. - Identificación con la institución	
--	--	--	--	--