

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**Habilidades Directivas y Engagement en los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Pilcomayo-2021**

Para Optar: El Grado Académico de Bachiller en Administración y Sistemas

Autor (es):

- Campos Ramos, Gina
- Palomino Jaime, Nelida

Asesor: Dr. Sanchez Soto Juan Manuel

Línea de Investigación Institucional: Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Línea de investigación de la Escuela Profesional de: Talento Humano

N° de Resolución de expedito: N° 1281-2021

Huancayo -Perú

2021



CONSTANCIA DE ÍNDICE DE SIMILITUD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

(SEGÚN ART. 8.3)

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables deja:

CONSTANCIA

Que, las egresadas, **GINA CAMPOS RAMOS Y NELIDA PALOMINO JAIME**, de la escuela profesional de Administración y Sistemas, han presentado su trabajo de investigación intitulado "**HABILIDADES DIRECTIVAS Y ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILCOMAYO-2021**", para verificar su originalidad en el **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **porcentaje** de similitud de **24%**, el cual se encuentra dentro del porcentaje permitido.

Se expide el presente, para efectos de continuar con los tramites concernientes a la obtención del grado académico de Bachiller en Administración y Sistemas.

Huancayo, 25 de mayo del 2021

Dr. Armando Juan Aduato Ávila
Director de Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables



RESUMEN

La presente investigación tuvo como problema a investigar ¿Cuál es la relación de las Habilidades Directivas y el Engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo?, y el objetivo fue determinar la relación que existe entre las Habilidades Directivas y Engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo-2021, y como hipótesis propuesta, Existe una relación significativa entre las Habilidades Directas y el Engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo-2021. Para ello, se planteó una investigación de tipo básica, de diseño no experimental transversal. El método de investigación empleada fue el hipotético- deductivo. La población fue de 35 trabajadores su muestra fue censal y la técnica empleada para recolección de información fue la encuesta, y los instrumentos fueron cuestionarios. Los resultados evidencian que existe una relación significativa a un nivel positivo alto ($r_s = 0,862$, $p < 0.05$) por lo tanto, se afirma que en tanto se mantenga las habilidades directivas por parte de los trabajadores y directivos de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo, se de en condiciones óptimas, el engagement será cada vez mejor.

Palabras claves:

Habilidades directivas, engagement, motivación, calidad de servicio, comunicación.

ABSTRACT

The present investigation had as a problem to investigate What is the relationship between Management Skills and Engagement in workers of the District Municipality of Pilcomayo ?, and the objective was to determine the relationship that exists between Management Skills and Engagement in workers of the District Municipality of Pilcomayo-2021, and as a proposed hypothesis, There is a significant relationship between Direct Skills and Engagement in the workers of the District Municipality of Pilcomayo-2021. For this, a basic type research was proposed, with a non-experimental transversal design. The research method used was hypothetic-deductive. The population consisted of 35 workers, its sample was census and the technique used to collect information was the survey, and the instruments were questionnaires. The results show that there is a significant relationship at a high positive level ($r_s = 0.862$, $p < 0.05$), therefore, it is stated that as long as the management skills are maintained by the workers and managers of the District Municipality of Pilcomayo, If it is in optimal conditions, the engagement will get better and better.

Keywords:

Management skills, engagement, motivation, quality of service, communication.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años las instituciones públicas han enfrentado diversos retos para estar a la altura de las exigencias que la sociedad demanda, tanto para servir a los intereses del Estado, como el de brindar servicios de calidad que garantice la satisfacción de los usuarios.

En el Perú se observa la escasez de habilidades directivas, principalmente en los cargos más altos de la estructura orgánica y esto se observa con el compromiso de los trabajadores frente a la organización y el desempeño que muestra, en las cuales el trabajador se constituye un elemento fundamental dentro de la organización, es así que los jefes de los distintos niveles deben contar con las habilidades directivas, ya que los directivos carecen de habilidades directivas como son interactuar, ejercer el liderazgo, el trabajo en equipo y la comunicación, imponiendo una comunicación óptima entre los trabajadores, así también los ejecutivos no se desarrollan bien profesionalmente y no hacen crecer sus perspectivas porque no están comprometidos con la organización.

Es así que, en la Municipalidad Distrital de Pilcomayo, es un imperativo lograr que los trabajadores de la misma se comprometan y por qué no logre un estado de Engagement que facilite el logro de los objetivos.

Sobre Habilidades Directivas

(Pereda, 2016), En su tesis titulada Análisis de las habilidades directivas para obtener el título de doctorado, realizado en la universidad de la provincia de Córdoba tuvo como objetivo general “Identificar las habilidades directivas más valoradas por los empleados públicos de la provincia de Córdoba” (p.2). Su metodología fue cuantitativa, los resultados se obtuvieron a través del cuestionario que fueron aplicados a trabajadores del sector público directivos y funcionarios. Concluyendo que la capacidad de aprender en las habilidades mejor valoradas por el propio personal directivo (4,22%) que coincide como valorada por los subordinados

respecto a sus responsables, aunque con una media significativa inferior al 3,51% aunque la desviación típica es muy superior a las valoraciones de los propios directivos. (p. 39).

Sobre la variable Engagement

(León, Méndez, & Ruiz, 2015), realizaron la tesis, de la Universidad de Manizales el cual fue titulado El engagement y su relación con las condiciones del trabajo bajo la nueva gestión pública en algunas instituciones del sector educativo colombiano, dicha investigación fue aprobada por la universidad de Manizales Caldas Colombia, la investigación tuvo como objetivo general “Identificar y describir las conductas asociadas al engagement y su relación con las condiciones de trabajo, bajo la nueva gestión pública en algunas instituciones del sector educativo colombiano”(p. 34), el diseño es descriptivo transversal, la población con la que se contó fue de 704 docentes, en la que se llegó a concluir: “El estudio refleja bajos y aceptables niveles, lo que indica que los docentes que participaron, necesitan realizar cambios positivos que permitan el desarrollo y empoderamiento del engagement para lograr beneficios a mediano y largo plazo que generen satisfacción.” (p. 102).

La investigación tiene como justificación social favorecer a todos los miembros de la Municipalidad así también a toda la población de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo para poder determinar la relación de habilidades directivas y engagement en los trabajadores ya que se mejorará la motivación, el compromiso y se tratará de solucionar los problemas, teniendo así una comunicación favorable para todos. Asimismo, en lo teórico plantea que el presente estudio busca contribuir con las teorías de habilidades directivas según (Whetten & Cameron, 2011), y engagement según (Salanova & Schaufeli, 2009) , de esta manera aportando modelos teóricos, en las cuales permitió identificar la relación que existe entre ambas variables, identificaron que estos son de importancia para el enfoque empresarial y las necesidades de los trabajadores, y que es importante mencionar el desarrollo de las variables , ya que son

importantes que se ajustan a la institución estudiada, donde se destaca también las dimensiones y los indicadores; es así que la investigación tuvo un enfoque cuantitativo porque se utilizó para consolidar los resultados que fueron formulados en una teoría o en un esquema teórico , teniendo un diseño básico no experimental de corte transversal debido a que se realizó un determinado tiempo lo que permitió identificar cuales la relación entre un conjunto de variables en un momento dado , a esta investigación en el sector público relacionada con habilidades directivas y engagement representan resultados de la situación actual ya que son escasos en nuestro país.

El problema a estudiar es ¿Cuál es la relación de Habilidades Directivas y Engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo-Huancayo 2020?, teniendo como objetivo Determinar la relación entre las Habilidades Directivas y Engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo, y la hipótesis propuesta es:

Existe una relación significativa entre las Habilidades Directas y el Engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo-2020 y el método de investigación es el Método Científico el tipo de investigación es básica, nivel de investigación descriptiva correlacional, diseño de investigación es no experimental, su población es censal está constituida por 35 trabajadores.

METODOLOGÍA

Método de investigación:

El método general aplicado en la investigación es el método científico ya que es un conjunto de pasos que se emplean para adquirir nuevos conocimientos, y en el método específico se desarrolló a través del hipotético-deductivo ya que es el procedimiento o camino que sigue el investigador para poder resolver los problemas.

Tipo, nivel y diseño de investigación:

Se desarrolló la investigación de tipo básica porque ayudara en la generación de nuevos conocimientos. Y respecto al nivel de investigación aplicada es correlacional pues se midió el grado de relación entre Habilidades Directivas y Engagement en los trabajadores de la Municipalidad. Asimismo, el diseño de investigación aplicado es de tipo no experimental - transversal – descriptivo correlacional. (Sincrónica).

Población y muestra de estudio:

La población de estudio de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo está conformada por 35 trabajadores en total y la muestra se considera censal pues se seleccionó el 100% de la población al considerarla un numero manejable de sujetos son 35 trabajadores.

Aspectos éticos de investigación

Yo, Gina Campos Ramos con DNI: 75988300, Nelida Palomino Jaime con DNI: 74120389, que habiendo realizado el proyecto de investigación titulada “Habilidades Directivas y Engagement en la municipalidad distrital de Pilcomayo -2021”

Derecho bajo juramento:

- La empresa investigada tiene el conocimiento de esta investigación.
- Respete las normas de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- Los resultados de los datos son reales, por tanto, el trabajo de investigación se constituirá en aportes a la realidad investigada.

RESULTADOS

Las técnicas que nos permiten el procesamiento y análisis de datos se realizan considerando las técnicas de conteo y tabulación inicial a la muestra considerada , además de las medidas de asimetría (estadística descriptiva) igualmente se utilizara la estadística inferencial(prueba de correlación) con la regla de decisión y su respectivo intervalo de confianza del 95% con

un margen de error del 5% y su debida interpretación a los datos obtenidos , luego se procederá a utilizar cada una de ellas, atendiendo los objetivos de la investigación , luego se formulara las conclusiones y recomendaciones para mejorar la problemática investigada.

Como técnica de recolección de datos se empleó la encuesta.

Como instrumento de recolección de datos, se utilizó un cuestionario de 20 preguntas relacionadas a la primera variable y 15 preguntas relacionadas a la segunda variable, el cual fue aplicado a la muestra seleccionada, en las cuales se utilizó la escala de medición de Likert, es decir con 5 niveles de respuesta (siempre, casi siempre, aveces, casi nunca y nunca) que muestran indicadores para cada dimensión.

A. Confiabilidad del instrumento de investigación

Para la validación del instrumento se empleó la prueba piloto a razón de 35 sujetos de estudio considerandos en la muestra, con la aplicación de dos cuestionarios conformados por 20 y 15 ítems respectivamente, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 2.

Resultado de confiabilidad del instrumento de habilidades directivas

Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	20

Tabla 3.

Resultado de confiabilidad del instrumento de Engagement

Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	15

Tabla 4.

Baremo de Interpretación

Rangos	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy alto
0.61 a 0.80	Alto
0.41 a 0.60	Moderado
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Según el valor obtenido de la prueba de normalidad se halló que el alfa de controcho tiene

un valor de 0,839 y 0,833, respectivamente lo que significa que en relación al baremo de interpretación se denota que está en el rango muy alto; en consecuencia, se identifica que los instrumentos tienen una confiabilidad muy alta en las cuales se procede a su aplicación.

Análisis de datos de las variables y dimensiones:

Variable 1: Habilidades directivas

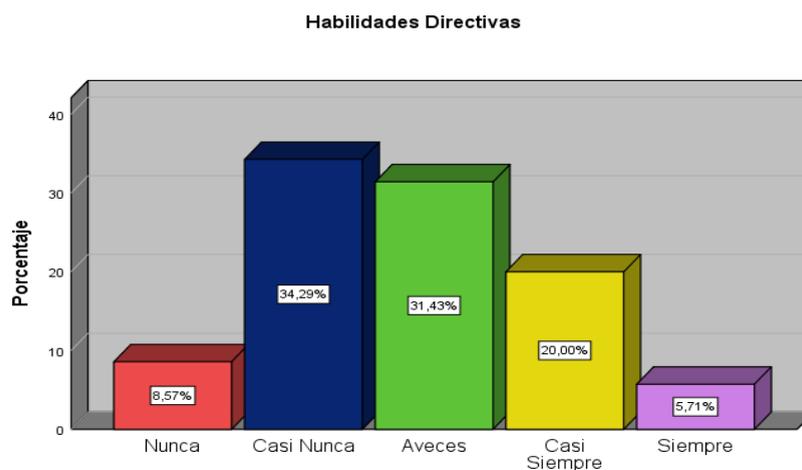
Tabla 5.

Análisis descriptivo de la variable Habilidades directivas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	8,6	8,6
	Casi Nunca	12	34,3	42,9
	A veces	11	31,4	74,3
	Casi Siempre	7	20,0	94,3
	Siempre	2	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0

Figura 10.

Habilidades Directivas



Fuente. Elaboración Propia

Del 100% (35) de encuestados, arrojan que el 8,57% (3) consideran que las habilidades directivas nunca son eficientes en relación al manejo de los directivos; 34,29% (12)

consideran que casi nunca son eficientes las habilidades directivas ya que los directivos no se preocupan por capacitar al personal, así también a desarrollar un nivel de autoconocimiento; el 31.43%.

Resultado de las Dimensiones: Habilidades Personales

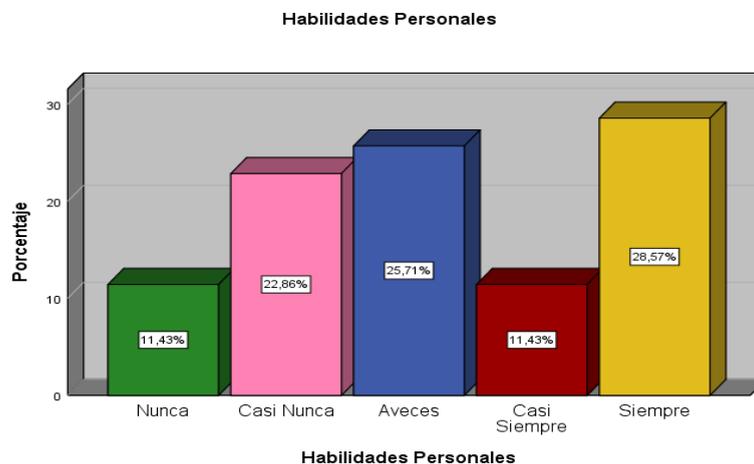
Tabla 6.

Análisis descriptivo de la dimensión Habilidades personales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	11,4	11,4
	Casi Nunca	8	22,9	34,3
	A veces	9	25,7	60,0
	Casi Siempre	4	11,4	71,4
	Siempre	10	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0

Figura 11.

Habilidades personales



Fuente. Elaboración Propia

Del 100% (35) de encuestados, los resultados obtenidos arrojan que el 11, 43% (4) consideran que nunca se da una buena percepción de las habilidades personales ya que los directivos no solucionan los problemas de forma analítica y creativa ; el 22,86%(8) trabajadores consideran que casi nunca se da una buena percepción de las habilidades personales ya que no existe un buen manejo ; el 25,71% (9) opinan que solo a veces se

perciben las habilidades personales ya que se debe mejorar el número de destrezas y habilidades; el 11, 43% (4) consideran que casi siempre se perciben las habilidades personales, como son el desarrollo de autoconocimiento , la persistencia y la inteligencia emocional ; el 28,57 % (10) trabajadores consideran que siempre se perciben las habilidades personales en relación al liderazgo y al manejo de emociones en la organización.

Resultado de la dimensión: Habilidades interpersonales

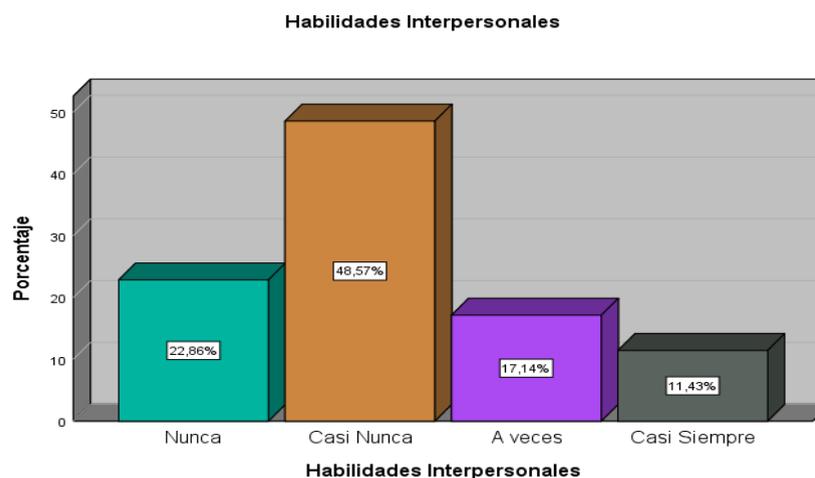
Tabla 7.

Análisis descriptivo de la dimensión Habilidades Interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	22,9	22,9
	Casi Nunca	17	48,6	71,4
	A veces	6	17,1	88,6
	Casi Siempre	4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0

Figura 12.

Habilidades interpersonales



Fuente. Elaboración Propia

Del 100% (35) de encuestados; el 22,86% (8) opinan que las habilidades interpersonales nunca se perciben en la Municipalidad, al no existir una buena comunicación ; el 48,57%

(17) opinan que nunca se perciben las habilidades interpersonales, ya que no tienden a ser capaces de trabajar en equipo o en grupo, al no existir buenos directivos ; El 17,14% (6) opinan que solo a veces se perciben las habilidades interpersonales, ya que se debe saber dirigir, orientar y comunicar de manera eficaz y eficiente; el 11,43% (4) opinan que casi siempre se perciben las habilidades interpersonales en relación a que los directivos tienen una buena interacción con los trabajadores.

Resultado de la dimensión: Habilidades interpersonales

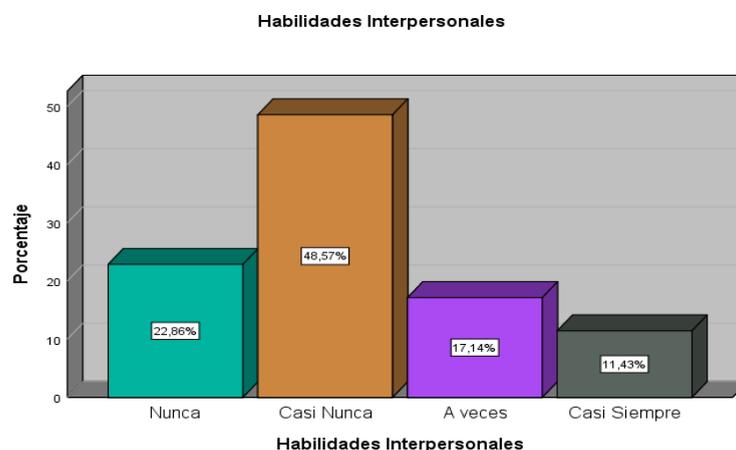
Tabla 7.

Análisis descriptivo de la dimensión Habilidades Interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	22,9	22,9	22,9
	Casi Nunca	17	48,6	48,6	71,4
	A veces	6	17,1	17,1	88,6
	Casi Siempre	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura 12.

Habilidades interpersonales



Fuente. Elaboración Propia

Del 100% (35) de encuestados; el 22,86% (8) opinan que las habilidades interpersonales nunca se perciben en la Municipalidad, al no existir una buena comunicación y manejo de

conflictos, entre trabajador y directivos ; el 48,57% (17) opinan que nunca se perciben las habilidades interpersonales, ya que no tienden a ser capaces de trabajar en equipo ;el 17,14% (6) opinan que solo a veces se perciben las habilidades interpersonales; el 11,43%(4) opinan que casi siempre se perciben las habilidades interpersonales en relación a que los directivos tienen una buena interacción con los trabajadores.

Resultado de la dimensión: Habilidades grupales

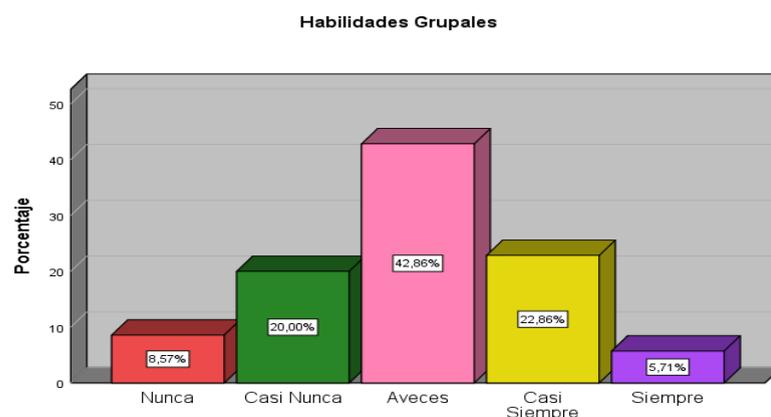
Tabla 8.

Análisis descriptivo de la dimensión Habilidades Grupales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	8,6	8,6	8,6
Casi Nunca	7	20,0	20,0	28,6
A veces	15	42,9	42,9	71,4
Casi Siempre	8	22,9	22,9	94,3
Siempre	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Figura 13.

Habilidades Grupales



Fuente. Elaboración Propia

Del 100% (35) de encuestados, el 8,57%(3) consideran que nunca se perciben las habilidades grupales al no existir delegación ni dirección al cambio positivo por los directivos; 20 % (7) opinan que casi nunca se perciben las habilidades grupales ya que no existe una buena empatía

; el 42,86% (15) opinan que a veces se perciben las habilidades grupales, ya que hay que reconocer la trayectoria y las aportaciones de valor de los trabajadores y de los directivos ya que afectan la unidad del equipo de trabajo; el 22,86% (8) opinan que casi siempre se perciben las habilidades grupales como es la formación de equipos efectivos que dan buenos resultados para la municipalidad; el 5,71% (2) indican que siempre se perciben las habilidades grupales, como es liderar cambios positivos para la organización.

Resultado de la dimensión: Habilidades de comunicación

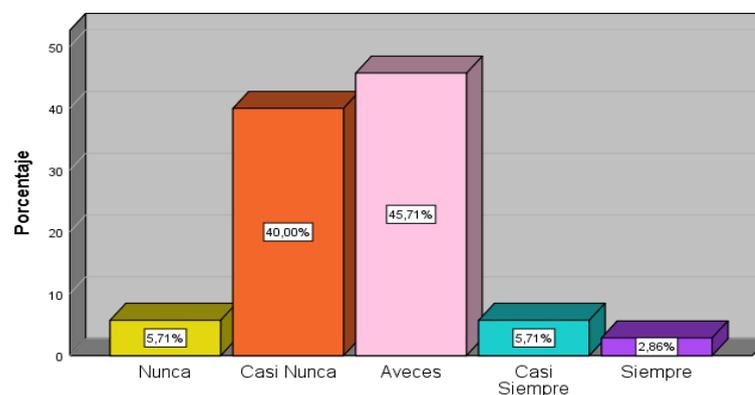
Tabla 9.

Análisis descriptivo de la dimensión Habilidades de comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,7	5,7
	Casi Nunca	14	40,0	45,7
	A veces	16	45,7	91,4
	Casi Siempre	2	5,7	97,1
	Siempre	1	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0

Figura 14.

Habilidades de comunicación



Fuente. Elaboración Propia

Del 100% (35) de encuestados, los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo consideran que el 5,71% (2) opinan que nunca se perciben las habilidades de comunicación,

ya que no existe una buena comunicación de los directivos con sus subalternos ; el 40% (14) opinan que casi nunca se perciben las habilidades de comunicación ya que los directivos no toman mucho en cuenta la comunicación entre trabajadores , por lo tanto se debe incidir en la formación y capacitación, el 45,71% (16) opinan que solo a veces se perciben las habilidades de comunicación, ya que se requiere la capacidad para enviar, recibir, elaborar y emitir buena información; el 5,71% (2) opinan que casi siempre se perciben las habilidades de comunicación como son las reuniones laborales, por último el 2,86% (1) opina que siempre se perciben las habilidades de comunicación en la municipalidad.

Variable 2: Engagement

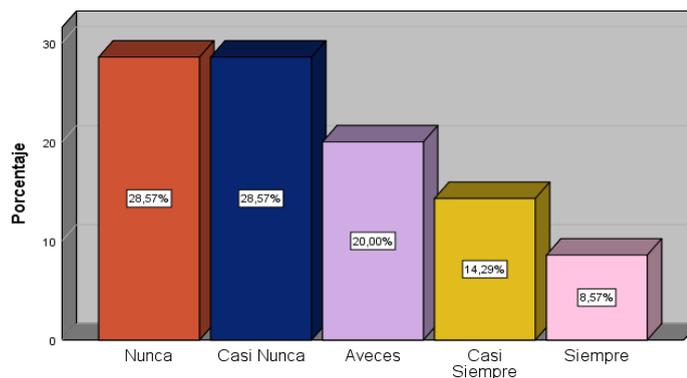
Tabla 10.

Análisis descriptivo de la variable Engagement

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	10	28,6	28,6	28,6
Casi Nunca	10	28,6	28,6	57,1
A veces	7	20,0	20,0	77,1
Casi Siempre	5	14,3	14,3	91,4
Siempre	3	8,6	8,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Figura 15.

Engagement



Fuente. Elaboración Propia

Del 100 % (35) trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo, arrojan que el 28,57% (10) indican que nunca se percibe el engagement en la organización ya que los trabajadores no muestran un compromiso e implicación con la organización; el 28,57% (10) indican que casi nunca perciben el engagement, ya que no muestran buenos resultados de su trabajo; el 20% (7) opinan que a veces perciben el engagement, ya que no todos los trabajadores se sienten comprometidos con lo que hacen; el 14,29% (5) opinan que casi siempre se perciben el engagement ya un trabajador engaged (comprometido) esta completamente involucrado con su trabajo; el 8,57%(3) indican que siempre se perciben el engagement, ya que los trabajadores tienen mucha implicación por lo que hacen para poder alcanzar las metas de la organización.

Resultado de la dimensión 1: Vigor

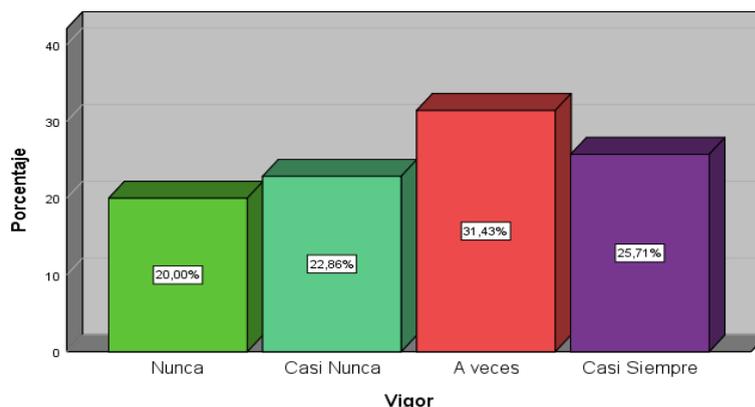
Tabla 11.

Análisis descriptivo de la Dimensión Vigor

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	7	20,0	20,0	20,0
Casi Nunca	8	22,9	22,9	42,9
A veces	11	31,4	31,4	74,3
Casi Siempre	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Figura 16.

Vigor



Fuente. Elaboración Propia

De los 100% (35) encuestados, arrojan que el 20% (7) indican que nunca se perciben el vigor en la Municipalidad, de forma que se resisten mentalmente al cambio , y no se caracterizan por el nivel de energía ; el 22,82% (8) opinan que casi nunca se perciben el vigor en el trabajo ya que los colaboradores no se identifican con su alto compromiso, el 31,43%(11)indican que solo a veces se perciben el vigor en la municipalidad y por último el 25,71% (9) indican que casi siempre se perciben el vigor en la organización ya que tienen la energía necesaria para trabajar.

Respuesta de la dimensión 2: Dedicación

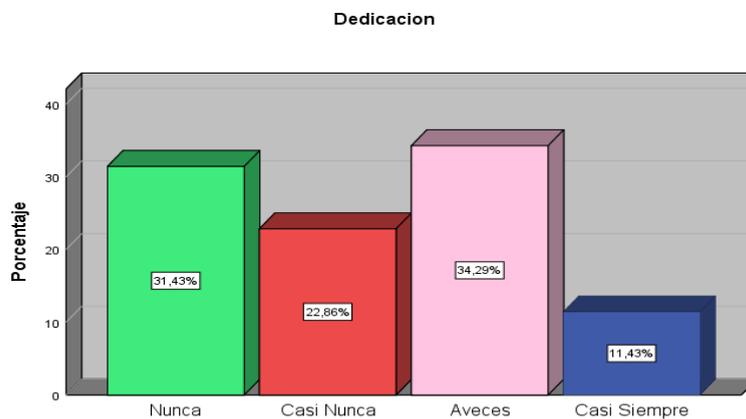
Tabla 12.

Análisis descriptivo de la dimensión Dedicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	31,4	31,4	31,4
	Casi Nunca	8	22,9	22,9	54,3
	A veces	12	34,3	34,3	88,6
	Casi Siempre	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura 17.

Dedicación



Fuente. Elaboración Propia

De los 35 sujetos encuestados arrojan que el 33,43% (11) indican que nunca se percibe la dedicación , de forma que el esfuerzo o empeño en un objetivo denota la implicación laboral

como son el entusiasmo, inspiración , orgullo y reto al trabajo; el 22,9 % (8) indican que casi nunca se perciben la dedicación por ello existe ausencia laboral , así mismo el 34.3%(12) opinan que a veces se perciben la dedicación en el trabajo como mejorar el reconocimiento de avances y logros de la municipalidad, por ultimo 11,4%(4) indican que casi siempre se perciben la dedicación en la organización.

Respuesta de la dimensión 3: Absorción

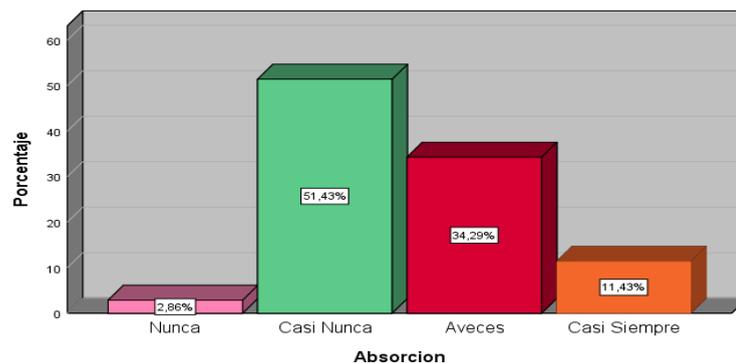
Tabla 13.

Análisis descriptivo de la Dimensión Absorción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	2,9	2,9	2,9
Casi Nunca	18	51,4	51,4	54,3
A veces	12	34,3	34,3	88,6
Casi Siempre	4	11,4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Figura 18.

Absorción



Fuente. Elaboración Propia

De los 35 sujetos encuestados arrojan que el 2,9% (1) indican que nunca se perciben la absorción ya que los trabajadores no están concentrados y felices realizando su trabajo de forma que eso es perjudicial para la organización ; el 51,4 % (18) indican que casi nunca se perciben la absorción como es nivel de concentración e inmersión en las tareas del trabajo

de manera que los empleados pierden la noción del tiempo; el 34,3%(12) indican que a veces se perciben la absorción ya que tienen un involucramiento laboral y por último el 11,4%(4) indica que casi siempre se perciben la absorción en la municipalidad para poder mejorar el reconocimiento y los logros de la organización.

DISCUSIÓN

Con relación a la información obtenida y analizada, con respecto a la primera variable habilidades directivas, se identificó que, de los 35 sujetos sometidos a estudio, un 34,29% (12) señala que casi nunca se perciben las habilidades directivas ya que las habilidades directivas son conductuales, que no son atributos de la personalidad que conduce a resultados, pero si pueden ser observada por los demás en las cuales las habilidades se da forma diferente.

Con respecto a las dimensiones, en base a la muestra considerada con 35 sujetos de estudio; la primera dimensión habilidades personales, se identificó que 28,6 % (10) opinan que siempre se perciben las habilidades personales como es el desarrollo de autoconocimiento, manejo de estrés personal, solución analítica y creativa de problemas, se halló que un 48,57% (17) opinan que casi nunca se perciben las habilidades interpersonales de forma que se centran principalmente en asuntos que surgen al interactuar con otras personas; para la tercera dimensión habilidades grupales , se identificó un 42,86%(15) opinan que a veces se perciben las habilidades grupales de forma que facultan y delegan, formación de equipos efectivos y trabajo en equipo son beneficiosos para la organización y por último la cuarta dimensión las habilidades de comunicación con el 45,71% (16) opinan que solo a veces se perciben las habilidades directivas como son la elaboración de presentaciones orales o escritas, estos complementos promueven el desarrollo de habilidades necesarias para realizar actividades que suelen incluirse en un curso de desarrollo de habilidades directivas.

En tanto en la segunda variable engagement, se identificó de los 35 sujetos encuestados, un 28,57% (10) indican que nunca perciben el engagement en la organización de forma que los trabajadores no se sienten identificados con su trabajo. Con respecto a las dimensiones de estudio, en base a la muestra considerada de 35 sujetos de estudio; para la primera dimensión vigor, se identificó que un el 31,43%(11) indican que solo a veces se perciben el vigor; para la segunda dimensión de dedicación el 34.3%(12) opinan que a veces se percibe la dedicación en

el trabajo, ya que el empleado tiene alta implicancia laboral y reto por el trabajo que realiza; para la tercera dimensión que es la absorción el 51,4 % (18) indican que casi nunca se perciben la absorción como son la concentración en el trabajo, cada trabajador hace su labor por cumplimiento, mas no por inspiración o reto por el trabajo que realiza.

CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa ($r_s = 0,862$, $p < 0.05$) entre las habilidades directivas y el engagement. Además, se verifico que la relación antes mencionada se da a un nivel positivo alto; por lo tanto, se afirma que en tanto se mantenga las habilidades directivas por parte de los trabajadores y directivos de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo, se de en condiciones óptimas, el engagement se verá beneficiado.
2. Existe una relación significativa ($r_s = 0,778$, $p < 0.05$) entre las habilidades directivas y el Vigor, Además se verifico que la relación antes mencionada se da un nivel positivo alta; por lo tanto, se afirma que las habilidades directivas que reina en los trabajadores en la organización, el engagement tendrá un impacto positivo.
3. Existe una relación significativa ($r_s = 0,733$, $p < 0.05$) entre las habilidades directivas y la dedicación, Además se verifico que la relación antes mencionada se da un nivel positivo alta; por lo tanto, se afirma que las habilidades directivas se desarrollan adecuadamente, en las cuales la dedicación tendrá un impacto positivo en la Municipalidad.
4. Existe una relación significativa ($r_s = 0,722$, $p < 0.05$) entre las habilidades directivas y la Absorción, Además se verifico que la relación antes mencionada se da un nivel positivo alta; por lo tanto, se afirma que los trabajadores sienten que se comprometen efectivamente con la Municipalidad, su absorción se verá mejorada.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- León, L., Méndez, L., & Ruiz, A. (2015). *El engagement y su relación con las condiciones del trabajo bajo la nueva gestión pública en algunas instituciones del sector educativo colombiano*. Obtenido de Universidad de Manizales: <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2185/INVESTIGACION%20FINALIZADA%20MARZO%2029%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pereda, J. (2016). *Análisis de las habilidades directivas*. Obtenido de Universidad de Cordoba: <https://core.ac.uk/download/pdf/60903131.pdf>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo*. Madrid: Alianza Editorial S.A. Obtenido de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf
- Whetten, D., & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson Educación. Obtenido de <http://files.clases8.webnode.es/200000066-bb33fbc2d6/Desarrollo-de-Habilidades-Directivas.pdf>