

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



TESIS

Habilidades gerenciales y gestión administrativa en la Municipalidad
Provincial de Satipo, 2022

Para optar : El Título Profesional de Licenciada en
Administración

Autor : Bach. MELENDEZ LAZO MISHELL KATERIN
Bach. ZUÑIGA SUAREZ ESTEFANY THALIA
Mtro. Michael Raiser Vasquez Ramirez

Asesor :

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos
Institucional 01.07.2023 al 30.06.2024

Fecha de Inicio y :
Culminación

Huancayo - Perú

2023

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

TESIS:

“Habilidades gerenciales y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Satipo,
2022”

PRESENTADO POR:

Bach. MELENDEZ LAZO MISHHELL KATERIN

Bach. ZUÑIGA SUAREZ ESTEFANY THALIA

PARA OPTAR EL TITULO DE:

Licenciada en administración

Escuela Profesional de Administración y Sistemas

Aprobado por los siguientes jurados:

Presidente :

Primer miembro :

Segundo miembro :

Tercer miembro :

Huancayo, ... de ... de 2023

ASESOR

MTRO. VASQUEZ RAMIREZ MICHAEL RAISER

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía, darme salud, guiarme, poner maravillosas personas en mi camino.

A mis padres por enseñarme a ser perseverante y lograr mis objetivos. A mi amiga Carmen Díaz Yancan, y a mis colegas de trabajo por sus consejos y palabras de aliento.

Mishell.

A Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional; a mis padres, por brindarme su apoyo incondicional; a mi pareja, por ser mi motivación y soporte para lograr cumplir mis metas.

Estefany.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana Los Andes, nuestra Alma Mater, a cada uno de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables; especialmente de la escuela profesional de Administración y Sistemas, por los conocimientos brindados y consejos para desarrollarnos como buenos profesionales; al personal Jerárquico Gerencial y personal en pleno de la Municipalidad Provincial de Satipo, por accedernos el desarrollo de la presente investigación.

Las Autoras



UPLA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DEL ALTIPLANO

Oficina de
Propiedad Intelectual
y Publicaciones

¡NUEVOS
NUEVOS
NUEVOS
¡NUEVOS
NUEVOS
NUEVOS!

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0114 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

Habilidades gerenciales y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. MELENDEZ LAZO MISHELL KATERIN
BACH. ZUÑIGA SUAREZ ESTEFANY THALIA**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **MTRO. VASQUEZ RAMIREZ MICHAEL RAISER**

Fue analizado con fecha 28/02/2024; con 109 págs.; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

X

Excluye citas.

X

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

X

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **25 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Version 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: ***Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.***

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 28 de febrero de 2024.



[Handwritten signature]

DR. HILARIO ROMERO GIRON
JEFE (a)

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

CARATULA.....	i
HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS.....	ii
FALSA PORTADA	¡Error! Marcador no definido.
ASESOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
CONTENIDO	vii
CONTENIDO DE TABLAS	xi
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
CAPITULO I	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1.-Descripción de la realidad problemática	17
1.2.-Delimitación del Problema	21
1.2.1.-Delimitación Espacial.....	21

1.2.2.-Delimitación Temporal.....	21
1.2.3.-Delimitación Conceptual	21
1.3.-Formulación del problema.....	22
1.3.1.-Problema General	22
1.3.2.-Problemas Específicos	22
1.4.-Justificación.....	22
1.4.1.-Justificación Social	22
1.4.2.-Justificación Teórica.....	22
1.4.3.-Justificación Metodológica.....	23
1.5.-Objetivos.....	23
1.5.1.-Objetivo General.....	23
1.5.2.-Objetivos Específicos	23
CAPITULO II.....	24
MARCO TEORICO.....	24
2.1.-Antecedentes.....	24
2.1.1.-Antecedentes Nacionales	24
2.1.2.-Antecedentes Internacionales	27
2.2.-Bases Teóricas o Científicas	29
2.2.1.-Variable Habilidades Gerenciales	29
2.2.2.-Variable Gestión Administrativa	36
2.3.-Marco Conceptual.....	40
2.3.1.-Marco Conceptual de las Variables	40
2.3.2.-Marco Conceptual de las Dimensiones	42

CAPITULO III.....	44
HIPOTESIS.....	44
3.1.-Hipótesis General	44
3.2.-Hipótesis Específicas.....	44
3.3.-Variables.....	45
3.3.1.-Definición Conceptual.....	45
3.3.2.-Operacionalización.....	45
CAPITULO IV.....	47
METODOLOGÍA.....	47
4.1.-Método de Investigación	47
4.1.1.-Método universal	47
4.1.2.-Método general.....	47
4.1.3.-Método Especifico.....	48
4.1.3.1.-Método Histórico.....	48
4.1.3.2.-Método Comparativo.....	48
4.1.3.3.-Método Estadístico.....	48
4.2.-Tipo de Investigación	48
4.3.-Nivel de Investigación.....	49
4.4.-Diseño de la Investigación.....	49
4.5.-Población y muestra.....	50
4.5.1.-Población	50
4.5.2.-Muestra.....	54
4.6.-Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	55

4.6.1.-Técnica de recolección de datos	55
4.6.2.-Instrumento de recolección de datos	55
4.7.-Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	56
4.8.-Aspectos éticos de la Investigación.....	56
CAPITULO V.....	57
RESULTADOS.....	57
5.1.-Descripción de los resultados	58
5.2.-Contraste de hipótesis.....	70
ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS.....	76
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES.....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	81
ANEXOS	92
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	93
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables	94
Anexo 3: Matriz de Operacionalización del instrumento	95
Anexo 4: El instrumento de investigación	97
Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento	99
Anexo 6: Data del procesamiento de datos.....	105
Anexo 7: Consentimiento informado.....	106
Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento.....	107

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 <i>Población de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Satipo</i>	50
Tabla 2 <i>Resumen del Procesamiento de Casos</i>	57
Tabla 3 <i>Estadísticas de Fiabilidad</i>	57
Tabla 4 <i>Referencias Generales de la Estadística Aplicada</i>	58
Tabla 5 <i>Habilidades Gerenciales (Agrupada)</i>	58
Tabla 6 <i>Habilidades Personales (Agrupada)</i>	60
Tabla 7 <i>Habilidades Interpersonales (Agrupada)</i>	61
Tabla 8 <i>Habilidades Grupales (Agrupada)</i>	62
Tabla 9 <i>Gestión Administrativa (Agrupada)</i>	64
Tabla 10 <i>Manejo de Recursos (Agrupada)</i>	65
Tabla 11 <i>Ejecución de Tareas (Agrupada)</i>	66
Tabla 12 <i>Logro de Metas (Agrupada)</i>	68
Tabla 13 <i>Resumen de Procesamiento de Casos</i>	69
Tabla 14 <i>Prueba de Normalidad</i>	69
Tabla 15 <i>Correlación de las Variables Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa</i>	70
Tabla 16 <i>Correlación de las Habilidades Gerenciales y el Manejo De Recursos</i>	72
Tabla 17 <i>Correlación de las Habilidades Gerenciales y la Ejecución de Tareas</i>	73
Tabla 18 <i>Correlación de las Habilidades Gerenciales y el Logro de Metas</i>	75

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 <i>Resultado de la Variable Habilidades Gerenciales (Agrupada)</i>	59
Figura 2 <i>Resultado de la Dimensión Habilidades Personales (Agrupada)</i>	60
Figura 3 <i>Resultado de la Dimensión Habilidades Interpersonales (Agrupada)</i>	61
Figura 4 <i>Resultados de la Dimensión Habilidades Grupales (Agrupada)</i>	63
Figura 5 <i>Resultados de la Variable Gestión Administrativa (Agrupada)</i>	64
Figura 6 <i>Resultado de la Dimensión Manejo de Recursos (Agrupada)</i>	65
Figura 7 <i>Resultado de la Dimensión Ejecución de Tareas (Agrupada)</i>	67
Figura 8 <i>Resultados de la Dimensión Logro de Metas (Agrupada)</i>	68

RESUMEN

La investigación titulada: Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022, se gestó por que se identificó necesidades laborales que no permiten alcanzar los objetivos establecidos como parte de una gestión administrativa, por lo mismo se planteó el objetivo; Establecer la relación de las Habilidades Gerenciales con la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022; el desarrollo de la investigación implico hacer el uso metodológico consistente en un tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental; siendo la población conformada por 158 trabajadores y la muestra de 113 personas a quienes se auto administro una encuesta para poder obtener los datos y a la aplicación del estadísticos de prueba Rho de Spearman, permitió establecer la existencia de una relación significativa entre las variables habilidades gerenciales y gestión administrativa, donde el valor del coeficiente de correlación fue de 0.635** que evidencia el nivel de relación alta y habiendo obtenido una significación bilateral de 0.000; permitió rechazar la hipótesis nula.

Palabras claves: Habilidades gerenciales, comunicación interna, gestión administrativa y procesos.

ABSTRACT

The research entitled: Managerial Skills and Administrative Management in the Provincial Municipality of Satipo, 2022, was gestated because labor needs were identified that do not allow to achieve the objectives established as part of an administrative management, for the same reason the objective was raised; Establish the relationship of Managerial Skills with Administrative Management in the Provincial Municipality of Satipo, 2022; The development of the research involved the methodological use of a basic type, correlational level and non-experimental design; the population consisted of 158 workers and the sample of 113 people to whom a survey was self-administered to obtain the data and the application of Spearman's Rho test statistics, allowed establishing the existence of a significant relationship between the variables managerial skills and administrative management, where the value of the correlation coefficient was 0.635**, which shows the level of moderate relationship and having obtained a bilateral significance of 0.000; allowed us to reject the null hypothesis.

Key words: Management skills, internal communication, administrative management and processes.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se desarrolla en la Municipalidad Provincial de Satipo, teniendo en cuenta la intensión de los funcionarios y trabajadores de los aspectos de la gestión administrativa que pueden ser factibles de mejora y considerando que un estudio de nivel de tesis posibilitaría generar propuestas de cambio; en la investigación se formuló el problema: ¿Cuál es la relación de las Habilidades Gerenciales con la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022?, las autoras, basados en lo mencionado, presentaron el objetivo general: Establecer la relación de las Habilidades Gerenciales con la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022; para poder alcanzar lo propuesto, fue determinante establecer los aspectos metodológicos y se consideró desarrollar como de tipo básica, de nivel correlacional y de diseño no experimental, correlacional descriptivo; el estudio se dirigió a los trabajadores de la institución para poder acopiar la información respectiva.

La investigación presenta la siguiente estructura:

Capítulo I, planteamiento del problema, establecimiento de los objetivos y las justificaciones correspondientes.

Capítulo II, desarrollo del marco teórico; desde la presentación de los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y el marco conceptual.

Capítulo III, la presentación de las hipótesis y la Operacionalización de las variables, con las definiciones operacionales de cada variable.

Capítulo IV, el desarrollo de la metodología, con la presentación del método, tipo, nivel y diseño; además de considerar el procedimiento de la investigación con la descripción del procesamiento de los datos.

Capítulo V, el planteamiento de los aspectos administrativos del plan, la presentación del presupuesto y del cronograma.

Además, se presenta las referencias bibliográficas, los anexos comprendiendo, la matriz de consistencia, matriz de Operacionalización, el instrumento de investigación, y el consentimiento informado.

Las autoras.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.-Descripción de la realidad problemática

Las habilidades gerenciales son consideradas como las capacidades que deben poseer aquellas personas que ocupan un cargo directivo dentro de las organizaciones ya sean públicas o privadas, con la finalidad de mejorar el desempeño organizacional (Artieda et al., 2021).

Entonces, las habilidades gerencias son consideradas como las capacidades que poseen los individuos que ocupan un alto mando dentro de las organizaciones y con ello garantizar el buen desempeño de la misma.

La gestión administrativa hace referencia a una serie de acciones las cuales tienen la finalidad de la prevención, corrección y aplicación de la toma racional de decisiones en las organizaciones. De la misma manera, la gestión administrativa está encaminada a brindar servicios de calidad en cualquier ámbito económico (Perez et al., 2022). Lo que indica que la gestión administrativa es aquella que integra un conjunto de acciones con el propósito de tomar las mejores decisiones en beneficio de la organización.

En un contexto internacional, Cossio et al. (2022) Mencionan que en Colombia aún se evidencia la ausencia de buenas habilidades gerenciales para la toma de decisiones. La inexperiencia, ausencia de pensamiento estratégico, creatividad y la falta de capacitación son los puntos que conllevan al fracaso de las entidades. Por ello, los autores enfatizan en el desarrollo de habilidades gerenciales para generar un impacto positivo en las entidades, igualmente, a que los gerentes puedan dar instrucciones más precisas para la solución de problemas, generando asertividad en sus decisiones.

En cuanto a la gestión administrativa, Alvear y Oscullo (2023) manifiestan que en Ecuador no existe principios de complementariedad entre la gestión administrativa de varias instituciones públicas que mejoren la calidad de los bienes y servicios prestados; asimismo, se identificó una duplicidad de funciones, también se identifica resistencia de las instituciones públicas a cambios normativos, institucionales y de políticas públicas. De forma sucinta, las instituciones públicas de Ecuador atraviesan una serie de inconvenientes relacionados al direccionamiento estratégico, gestión financiera y desarrollo organizacional debido a la falta de una gestión administrativa.

En un contexto nacional, la pandemia por la COVID-19 generó situaciones extremas en las entidades públicas ocasionando la necesidad de fortalecer la adaptación, innovación y compromiso organizacional como puntos claves para garantizar el cumplimiento de los objetivos. Por esta razón, la creación del programa de habilidades gerenciales RELO responde a tal necesidad y por su gran metodología puede seguir aplicándose en el contexto pos pandemia (Cárdenas et al., 2022). Es así que, estas iniciativas son una forma de fortalecer el desarrollo de habilidades gerenciales de los funcionarios y así poder ya mejorar sus habilidades esenciales para gestionar personas y recursos de manera efectiva.

En las instituciones municipales, la aplicación de sistemas técnicos en la identificación de las capacidades y habilidades de los trabajadores y orientarlo a desarrollar grupos de trabajo, conformados por individuos con calidad de valores y actitudes para un adecuado desempeño funcional y que garantice la productividad, es menester de los directivos o gerentes; sin embargo, a la opinión de expertos y de la población en general, la injerencia de la política en la gestión municipal, mayoritariamente presenta cuadros de personas para ocupar cargos de “confianza”, direcciones o gerencias, con ciertas limitaciones para cumplir con los perfiles de puestos y ajeno al conocimiento de las políticas públicas; de los procesos de descentralización, desconcentración administrativa, presupuestos participativos, aspectos legales de manejo del talento humano y específicamente de la normativa de gestión municipal; siendo estos factores, los que finalmente no permiten asumir adecuadamente con los retos o problemas que se presentan en el día a día.

Además, según la INEI el 67.9% de los ciudadanos desconfían en los municipios e instituciones de estado debido a una gestión administrativa corrupta, consecuentemente, los ciudadanos a nivel nacional están cansados de los abusos de la deficiente gestión administrativa de sus mayores representantes. La gestión administrativa se trata de una acción eficiente de administrar de manera conjunta con los ciudadanos para la consecución de metas con miras de lograr el bienestar social, económico y cultural por medio de los procesos acertados (Lopez et al., 2021). La gestión administrativa se mide en relación a los resultados que se puede obtener para beneficio de la institución y de la población; pero, en el interior de la municipalidad el clima organizacional presenta un nivel que deja que desear, por la falta de carencia de líderes, con capacidades de gerenciar adecuadamente los recursos de la municipalidad de forma eficiente, siendo afectado de forma preponderante el factor humano, pero las limitaciones mencionadas de una gran parte del personal que desarrolla funciones gerenciales o directivas, propicia un

escenario, donde el personal, no muestra un nivel de identificación ni compromiso con la gestión, solo cumplen lo que consideran es su función y conllevando a que la gestión administrativa no permita el logro adecuado de los objetivos establecidos para un periodo a beneficio de la provincia.

De la misma manera, al ver los mismos antecedentes a nivel local, enfocamos el problema en la búsqueda de la relación entre las variables Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Satipo, siendo los involucrados los trabajadores de la municipalidad mencionada.

Algunas de las posibles causas por la que aún persiste la ausencia del desarrollo de habilidades gerenciales y gestión administrativa en las municipalidades se debería principalmente a la falta de inversión de recursos en los directivos, una cultura municipal desfavorable, falta de planificación estratégica, resistencia al cambio para la adopción de nuevas prácticas de gestión, ausencia de programas de desarrollo en habilidades y gestión administrativa y falta de compromiso con la institución pública.

Lo mencionado anteriormente, conlleva a una serie de consecuencias como la mala toma de decisiones de los altos mandos, desmotivación del personal, falta de liderazgo en los gerentes municipales, surgimiento de conflictos internos en la municipalidad, pérdida de oportunidades de crecimiento, falta de innovación en los procesos de gestión administrativa, en resumen si no se desarrolla objetivamente las habilidades gerenciales y se busca una efectiva gestión administrativa esto puede tener un impacto negativo en las actividades de las municipalidades.

Es importante que los directivos inviertan recursos en la asociatividad y gestión comercial ya que estos son fundamentales para el éxito de cualquier organización, ambas variables reducen los riesgos de quiebra, acceso a nuevos mercados, mayores inversionistas,

maximización de ingresos, mayor influencia nacional e internacional, desarrollo de relaciones con clientes, mejora la imagen corporativa, entre otros más. Las municipalidades en la actualidad, para poder ser competitivos y tener orientación al cumplimiento de sus propios objetivos, deben de asumir nuevos modelos de gestión administrativa que les permita afrontar y superar los retos que el desarrollo tecnológico y social presenta de forma vertiginosa; esto implica que cuenten y preparen a directivos con niveles de líderes y con capacidades especiales.

Toda organización presenta un sinfín de problemas y conflictos que se supera gracias a las decisiones apropiadas que desarrollan los directivos o gerentes; considerando que la suma de destrezas, cualidades, conocimientos y sobre todo la experticia, permitirá superar cada situación contraria a los objetivos establecidos, siendo eficiente la gestión que desarrollan y teniendo como roles protagónicos las de supervisión, gerencia; pero sobre todo el rol de dirigir especialmente a los grupos humanos bajo su tutela.

1.2.-Delimitación del Problema

1.2.1.-Delimitación Espacial

El estudio se realiza en la Municipalidad Provincial de Satipo, sede institucional con dirección: Jr. Colonos Fundadores N°312, Satipo.

1.2.2.-Delimitación Temporal

La investigación, tiene previsto ejecutarse en el año 2022, sin embargo, la recolección de las principales fuentes que fundamentan nuestras variables de estudio, serán tomadas preferentemente de los últimos cinco años.

1.2.3.-Delimitación Conceptual

En la investigación se toma en cuenta las bases teóricas que comprenden las variables del estudio Habilidades gerenciales y gestión administrativa.

1.3.-Formulación del problema

1.3.1.-Problema General

P.G.- ¿Cómo es la relación de las Habilidades Gerenciales con la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022?

1.3.2.-Problemas Específicos

P.E.1.- ¿Cómo es la relación de las Habilidades Gerenciales con el Manejo de Recursos en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022?

P.E.2.- ¿Cómo es la relación de las Habilidades Gerenciales con la Ejecución de Tareas en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022?

P.E.3.- ¿Cómo es la relación de las Habilidades Gerenciales con el Logro de Metas en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022?

1.4.-Justificación

1.4.1.-Justificación Social

El presente estudio persigue la medición de las variables de estudio y, por consiguiente, los resultados a obtenerse servirán como aporte para la gestión de la municipalidad, estableciendo aportes en función a la realidad percibida de las habilidades gerenciales y que permita una mejor toma de decisiones para la gestión administrativa; permitirá, además, coadyuvar en el actuar de las autoridades, funcionarios y personal de la comuna edil en general a beneficio de la colectividad.

1.4.2.-Justificación Teórica

El estudio permitirá establecer la relación entre las variables de estudio y la parte directiva de la municipalidad, se analizará como articulan las habilidades gerenciales con la gestión administrativa, especialmente adecuar las bases teóricas a una realidad de la gestión

pública y conlleve al cumplimiento de los objetivos institucionales, considerando los aportes teóricos, artículos científicos e investigaciones similares; los mencionados estudios, permitan tener un mejor panorama para la presente investigación.

1.4.3.-Justificación Metodológica

Para el alcance de los objetivos de la investigación, será necesario la recolección de los datos; siendo importante para la investigación el desarrollo de los instrumentos que posibilitará acopiar la información necesaria, estos instrumentos estarán compuestos de ítems respecto a cada una de las dimensiones que son parte de cada variable y con la que se medirá la relación de las variables de estudio.

1.5.-Objetivos

1.5.1.-Objetivo General

O.G.- Determinar la relación que existe entre las Habilidades Gerenciales y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022.

1.5.2.-Objetivos Específicos

O.E.1.- Establecer la relación que existe entre las Habilidades Gerenciales y el Manejo de Recursos en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022.

O.E.2.- Establecer la relación que existe entre las Habilidades Gerenciales y la Ejecución de Tareas en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022.

O.E.3.- Establecer la relación que existe entre las Habilidades Gerenciales y el Logro de Metas en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1.-Antecedentes

2.1.1.-Antecedentes Nacionales

Díaz (2019) para optar el grado de maestro en gerencia empresarial realizó un trabajo titulado “*Las Habilidades Gerenciales y su Influencia en el Trabajo en Equipo del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Huaura*”, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, planteando como objetivo general determinar de qué manera las habilidades gerenciales influyen en el trabajo en equipo del personal administrativo en la municipalidad mencionada, donde se realizó una investigación de diseño no experimental transversal, como instrumento de investigación se utilizó el cuestionario la cual fue aplicada a una muestra de 171 trabajadores. De los resultados, se concluye que el 59% de los trabajadores consideran que el jefe no piensa analíticamente cada escenario antes de tomar una decisión, asimismo, el 45,6% indicó que no tiene la habilidad de manejar la inteligencia emocional y, por último, el 61,4% de los

encuestados señalaron que el jefe no aplica sus conocimientos técnicos para desarrollar sus funciones.

Cárdenas (2020) para optar el grado académico de doctor en administración realizó un trabajo titulado “*Diseño de Habilidades Directivas en el Contexto Covid-19 para Mejorar el Compromiso Organizacional de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo*”, Universidad Nacional del Centro del Perú, planteando como objetivo general determinar si la aplicación del diseño de Habilidades directivas en el contexto COVID-19 mejora el compromiso organizacional de los trabajadores en la municipalidad mencionada, donde se realizó una investigación de tipo aplicada, como instrumento de investigación se utilizó el cuestionario la cual fue aplicada a una muestra de 150 trabajadores. De los resultados, se concluye que habiendo alcanzado un nivel de confiabilidad del 95%, la aplicación del diseño de habilidades directivas por factores de la pandemia del COVID-19, se identificó una mejora significativa en el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad.

Gutiérrez (2020) para optar el grado académico de doctor en administración realizó un trabajo titulado “*Habilidades gerenciales y gestión administrativa en los equipos de gestión administrativa en los equipos de gestión de la red de salud ventanilla, callao, 2019*”, Universidad Nacional del Callao, planteando como objetivo general determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los equipos de gestión de los establecimientos de salud, donde se realizó una investigación de tipo básico, de nivel descriptivo - correlacional, como instrumento de investigación se utilizó el cuestionario la cual fue aplicada a una muestra de 60 trabajadores. De los resultados, se concluye que existe una relación entre habilidades gerenciales y gestión administrativa de 0,526; es decir, que las mejores habilidades gerenciales se asocian con la mayor eficiencia en la gestión administrativa.

Mundo (2019) para optar el título profesional de administración de empresas realizó un trabajo titulado “*Habilidades directivas y su relación con el desarrollo de una gestión administrativa de los directivos del área de abastecimiento en la Municipalidad Distrital de Lurín - 2015*”, Universidad Autónoma del Perú, planteando como objetivo general determinar la relación entre las habilidades directivas y el desarrollo de una gestión administrativa en los directivos de la municipalidad mencionada, donde se realizó una investigación de nivel descriptivo - correlacional, como instrumento de investigación se utilizó el cuestionario la cual fue aplicada a una muestra de 65 trabajadores. De los resultados, se concluye que existe una relación entre las habilidades directivas y el desarrollo de una gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Lurín. Contar con un plan de trabajo donde se fortalezca las habilidades directivas conlleva a lograr el bienestar de la gestión administrativa y la eficiencia de sus procesos.

Larrea (2020) para optar el título profesional en administración realizó un trabajo titulado “*Relación de habilidades gerenciales y gestión administrativa en el Gobierno Regional La Libertad, Trujillo, 2019*”, Universidad Privada del Norte, planteando como objetivo general establecer el nivel de relación que existe entre las Habilidades Gerenciales y la Gestión Administrativa del gobierno regional mencionado, donde se realizó una investigación de tipo básico, de nivel descriptivo - correlacional, como instrumento de investigación se utilizó el cuestionario la cual fue aplicada a una muestra de 38 trabajadores. De los resultados, se concluye que si existe una relación directa, positiva, moderada y significativamente entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los gerentes en el Gobierno Regional La Libertad – Trujillo ya que utilizan casi a un nivel intermedio sus capacidades para planear, organizar, dirigir y motivar al personal encomendándoles al logro de metas establecidas.

2.1.2.-Antecedentes Internacionales

Chávez (2022) para optar el título profesional en administración realizó un trabajo titulado “*La gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cumandá*”, Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador, planteando como objetivo general determinar la incidencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional del Gobierno mencionado, donde se realizó una investigación descriptiva, como instrumento de investigación se utilizó el cuestionario y la guía de entrevista la cual fue aplicada a una población de 21 trabajadores. De los resultados, se concluye que existen falencias en la gestión de los directivos de diferentes áreas administrativas, por lo cual no favorecen al desarrollo y al crecimiento de la institución pública, estos se limitan a cumplir con los objetivos planteados como la culminación de las obras pendientes para el bienestar de la ciudadanía. Debido a esta situación en la gestión administrativa del Gobierno, es necesario establecer propuestas estratégicas para el crecimiento y desarrollo interno de la institución.

Cárdenas (2023) para optar el grado de maestro administración de empresas realizó un trabajo titulado “*Fortalecimiento de la Gestión Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí*”, Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador, planteando como objetivo general fortalecer la gestión administrativa en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí, donde se realizó una investigación descriptiva y analítica, como instrumento de investigación se utilizó la guía de entrevista la cual fue aplicada a una muestra de 27 empleados del municipio y 50 personas que viven en el catón de Pujilí. De los resultados, se concluye que para el fortalecimiento de la gestión administrativa del gobierno es fundamental la implementación de la metodología del Balance Scorecard ya que permite

centrarse en la creación de valor para la sociedad, satisfacer las expectativas de los ciudadanos, optimizar los procesos internos claves e incrementar el valor del recurso humano.

Ulloa (2019) para optar el título profesional de ingeniera comercial realizó un trabajo titulado “*Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Gad. Municipal del cantón Echeandía, Provincia de Bolívar*”, Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador, planteando como objetivo general analizar la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno mencionado, donde se realizó una investigación de nivel descriptivo y de diseño no experimental, como instrumento de investigación se utilizó el cuestionario y la guía de entrevista la cual fue aplicada a una muestra de 130 empleados. De los resultados, se concluye que se pudo comprobar la deficiente gestión administrativa que se desarrolla en la municipalidad de análisis; dado que no se aplican capacitaciones para socializar las mejoras en los procesos de gestión y que directamente influye en el desempeño de los trabajadores; los trabajadores muestran un nivel de desmotivación pues no existen estrategias de reconocimientos para los objetivos alcanzados y siendo lo más negativo que no se desarrollan evaluaciones de desempeño en los trabajadores.

Lozano y Abad (2022) para optar el grado académico de maestro en gestión del talento humano realizaron un trabajo titulado “*Efectividad de las prácticas directivas en el desempeño institucional de una entidad pública*”, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador, planteando como objetivo general analizar las principales competencias y prácticas directivas que inciden en el alto desempeño institucional en una entidad pública, donde se realizó una investigación con enfoque mixto, como instrumento de investigación se utilizó el cuestionario la cual fue aplicada a una muestra de 135 empleados. De los resultados, se concluye que para el desarrollo de competencias directivas es necesario que los altos mandos institucionales conozcan los

contextos, enfoques y paradigmas que gobiernan la administración pública; asimismo, las practicas directivas permiten aumentar la eficacia en la gestión municipal, dichas prácticas son parte de las competencias como el liderazgo personal, iniciativa, agilidad para aprender, toma de decisiones consistentes y la transparencia.

Alba y Núñez (2019) para optar el grado académico de maestro en administración realizaron un trabajo titulado “*Habilidades gerenciales de los directivos académicos de la universidad pública y privada: caso analizado en UNICOC y ESAP*”, Universidad del Valle, Colombia, planteando como objetivo general identificar las habilidades gerenciales que determinan el perfil de los directivos en la institución universitaria pública y privada, donde se realizó una investigación descriptiva, como instrumento de investigación se utilizó el cuestionario la cual fue aplicada a una muestra de 29 directivos. De los resultados, se concluye que los directivos muestran un nivel intermedio en el desarrollo de sus habilidades directivas por lo que sugiere la posibilidad de potenciar sus habilidades como el liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, la organización, el control, la dirección de personal y la planeación.

2.2.-Bases Teóricas o Científicas

2.2.1.-Variable Habilidades Gerenciales

2.2.1.1.-Definición de las Habilidades Gerenciales.

Cárdenas et al. (2022) Define las habilidades directivas como “el conjunto de capacidades de los directivos para entender y usar efectivamente los recursos de la empresa y así generar ventajas competitivas y sostenibles, permitiendo a la organización adaptarse a los cambios” (p. 436).

Las habilidades gerenciales son consideradas como elementos esenciales que integran la razonabilidad, capacidad comunicacional y el asertividad en la toma de decisiones para el logro de objetivos de cualquier entidad (Huerta, 2020).

Las habilidades gerenciales son consideradas “instrumentos capaces de generar eficiencias de alto impacto cuando son aplicadas correctamente en las gestiones y más aún cuando generan bienestar social en las personas” (Chapa et al., 2022, p. 3897).

Las habilidades gerenciales se definen como aquellas destrezas que cuentan los directivos para guiar a los subordinados en la ejecución de las tareas y en el logro de las metas institucionales (Baque et al., 2020).

Las habilidades gerenciales hacen referencia a las facultades que todo gerente debe tener con el fin que les permitirá tomar decisiones oportunas en el campo laboral, igualmente, estos atributos personales habilidades gerenciales permiten enfrentar muchos retos organizacionales (Cárdenas & Neyra, 2021).

Las habilidades gerenciales consisten en la capacidad que posee cada gerente los cuales tienen un efecto positivo en la competitividad, innovación, bienestar laboral y aprovechamiento de oportunidades en las empresas (Pérez et al., 2022).

Las habilidades gerenciales se pueden definir como “un conjunto de estrategias, capacidades y conocimiento que debe tener una persona para coordinar, dirigir la fuerza de trabajo en la organización” (Marín, 2020, p. 279).

Las habilidades gerenciales se definen como las actitudes que dan lugar a un determinado perfil personal el cual se obtiene a partir del conocimiento adquirido desde la educación universitaria (Suaza, 2021).

La habilidad gerencial es “un factor crucial en la formación y desempeño de líderes efectivos. Esta capacidad genera una alineación estratégica en la gestión organizacional, especialmente en la adaptación a los cambios del mercado” (Álvarez et al., 2023, p. 2).

Las habilidades gerenciales consisten en “competencias como el liderazgo transformacional, la inteligencia emocional y la gestión del cambio, que son fundamentales para impulsar la innovación sostenible en las organizaciones” (Barrios, 2023, p. 31).

2.2.1.2.-Dimensiones de las Habilidades Gerenciales.

2.2.1.2.1.-Habilidades Personales.

Peñalver (2020) señala que las habilidades personales consisten en la comprensión técnica que poseen los líderes directivos para solucionar un problema en particular, contar con estas habilidades permite la identificación, evaluación y control de las emociones del equipo directivo siendo un facilitador para la toma oportuna de decisiones.

Por su parte, Ramírez (2018) señala que las habilidades personales son aquellas que se desarrollan a partir del autoconocimiento como la gestión del estrés y del tiempo, de la misma manera, aplica el análisis y la creatividad para solucionar a situaciones problemáticas que se presentan, todo lo mencionado anteriormente es importante en el desenvolvimiento organizacional.

2.2.1.2.2.-Habilidades Interpersonales.

Baque et al. (2020) mencionan que las habilidades interpersonales forman un conjunto de comportamientos y hábitos necesarios para garantizar una comunicación más beneficiosa con los demás, de la misma manera, son una herramienta que ayuda a los gerentes a fortalecer su relación con los empleados, como también a incentivar la mejora de la productividad institucional. Control

Además, González y Canós (2020) indican que “las habilidades interpersonales más importantes consisten en la comunicación, control de conflictos, comprensión amplia de los comportamientos humanos, cohesión, entre otras” (p. 367).

2.2.1.2.3.-Habilidades Grupales.

Custodio et al. (2020) indican que las habilidades grupales consisten en las acciones centradas en el trabajo en equipo, donde se desarrolla el liderazgo por parte de un integrante del grupo, la palabra liderazgo está relacionada con los logros como direccionar a la empresa, innovar e iniciar el cambio. Además, se cuenta con la delegación, una habilidad que se centra en dar libertad al integrante del equipo para conseguir los objetivos deseados, de esta manera se fomenta la colaboración y el compromiso.

Ruíz (2021) menciona que las habilidades grupales son “las que impulsan el liderazgo y la gestión del trabajo en equipo, en aras de cumplir las metas y objetivos organizacionales de forma común” (p. 44).

2.2.1.3.-Teoría de las Habilidades Gerenciales.

2.2.1.3.1.-Teoría de Henry Mintzberg.

Pacheco et al. (2017) mencionan que la teoría de Henry Mintzberg argumenta que el cargo de los gerentes es ejercido a través de una responsabilidad con características formales como los roles interpersonales, informativos y de toma de decisiones. Dichas exigencias permiten que la posición del gerente sea visto mucho más sólida el cual también pueda establecer interrelaciones con otros miembros de la organización.

2.2.1.3.2.-Teoría de Robert Katz.

La teoría de Robert Katz sostiene que las habilidades gerenciales se relacionan con la capacidad de aplicar ciertos conocimientos y técnicas específicas por lo que involucra la

capacidad de comprender a la organización en su conjunto. De la misma manera amplia las habilidades en tres formas, las habilidades conceptuales que consisten en la capacidad para evaluar los problemas tanto internos como externos de la organización. Las habilidades técnicas las cuales ponen en práctica los conocimientos y las habilidades humanas las cuales ayudan al gerente en sus vínculos interpersonales (Silva, 2021).

2.2.1.3.2.-Teoría de la Inteligencia Emocional.

Goleman (2005) menciona que la teoría de la inteligencia emocional permite:

Tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, que nos brindará mayores posibilidades de desarrollo personal. (p. 3)

La inteligencia emocional se ha relacionado mucho con el éxito en la gestión ya que la inteligencia emocional implica el desarrollo de habilidades relacionadas con la empatía, la conciencia emocional y la gestión de relaciones.

2.2.1.4.-Características de las Habilidades Gerenciales.

A mención de muchos especialistas, al hablar de las habilidades gerenciales, no se hace otra cosa que reconocer las capacidades expresadas en forma conductual de un individuo ante circunstancias diversas; desarrolladas de forma práctica y consciente como también, de forma inconsciente; es decir, una acción intelectual orientada a trabajos definidos. Según Whetten y Cameron (2011) las habilidades gerenciales en los directivos presentan características distintivas:

a. Las habilidades gerenciales son conductuales ya que se identifican como acciones que las personas llevan a cabo para obtener ciertos resultados, dichas acciones pueden ser observadas por otros.

b. Las habilidades administrativas son controlables puesto que se encuentran bajo control del individuo; es decir, las propias personas pueden demostrar, practicar, mejorar o limitar sus habilidades.

c. Las habilidades gerenciales se pueden desarrollar porque el individuo puede mejorar y potenciar sus habilidades por medio de la práctica y la retroalimentación.

d. Las habilidades gerenciales están interrelacionadas y se traslapan ya que no son comportamientos simplistas y repetitivos, sino que se convierten en un cumulo de integrados de respuestas complejas.

e. Las habilidades organizacionales a veces son contradictorias y paradójicas puesto que no están orientadas exclusivamente hacia el trabajo en equipo o hacia las relaciones interpersonales.

2.2.1.5.-Tipos de Habilidades Gerenciales.

Las condiciones cambiantes que se vive en las organizaciones, dirige a que los que asumen la función directiva o gerencial, sean capaces de desarrollar estrategias que conlleve a no solo a adecuar las condiciones a la organización o viceversa, sino que posean actitud y capacidad para remontar las dificultades que se presente; demostrando no solo la condición de gerente o director sino de líderes, con la capacidad para tomar decisiones adecuadas y con una condición aún mejor para gestionar sus equipos de trabajo. Por ello, Koontz et al. (2012) presenta tres tipos de habilidades que cada individuo puede potenciar: Habilidades técnicas (uso de tecnologías, manuales y procedimientos), habilidades humanas (relaciones afectivas, trabajo en equipo, comunicación efectiva, liderazgo, toma de decisiones y manejo de conflicto) y habilidades conceptuales (organización, formulación de ideas, uso del buen juicio, conocimientos, innovación y creatividad). Entonces, es importante mencionar que la propuesta de Koontz, se

orienta a desarrollar las capacidades de un líder para ser más eficiente la labor de gerencia; estas capacidades van desde funciones interpersonales; toma de decisiones, monitoreo, negociación, asignación de recursos, pero de forma particular la forma de motivación sobre el grupo humano con el que labora.

2.2.1.6.-Clasificación de las Habilidades Gerenciales.

Existen muchas fórmulas secretas y exitosas para poder ser gerentes de éxito, pero es que teóricamente se plantean modelos especiales y que posibilitarían el logro de capacidades especiales; sin embargo, no basta con tener la receta sino trabajar en desarrollar esas capacidades con un entrenamiento continuo, considerando de forma especial lo planteado por Madrigal (2009), quien establece algunas clasificaciones importantes: Técnicas (desarrollo de tareas específicas), interpersonales (trabajo en equipo, cooperación para el logro de objetivos comunes), sociales (convivencia humana), académicas (capacidad de análisis, comparación, evaluación y crítica), innovación (invención, suposición y teorización), prácticas (aplicación y empleo), físicas (auto eficiencia, flexibilidad y salud), de pensamiento (generación de conocimiento), directivas (coordinar equipos de trabajo), de liderazgo (motivación al equipo) y empresariales (emprender una nueva idea, proyecto o empresa). Los gerentes deben de desarrollar estas habilidades ya que les permitirán solucionar problemas de alta complejidad desde un enfoque crítico y de una característica innovadora. Además, potenciar las habilidades técnicas posibilitará realizar tareas específicas; desde, los de tipo mecánicas, informáticas, matemáticas u otras. De la misma manera, desarrollar las habilidades sociales, el ser humano tiene una particularidad fundamental y que lo relaciona a sentirse bien consigo mismo; pues, las habilidades sociales, para muchos especialistas es considerado como el arte de interrelacionarse con otros individuos y de ellos generar convivencia.

2.2.2.-Variable Gestión Administrativa

2.2.2.1.-Definición de la Gestión Administrativa.

La gestión administrativa es un proceso que está a cargo de los altos mandos quienes tienen la responsabilidad de supervisar las operaciones de las organizaciones, asegurando que los recursos sean utilizados de manera correcta (González et al., 2020).

La gestión administrativa consiste en aquel proceso que aplica diversas herramientas y técnicas para encaminar a la organización al éxito a través del cumplimiento de objetivos propuestos con la colaboración de diversos individuos (Naranjo et al., 2022).

La gestión administrativa es definida como “el conjunto de actividades que dirige de forma ordenada y consecutivas a las funciones que se realizan en las organizaciones, mediante el trabajo planificado, organizado, controlado y dirigido por los altos funcionarios” (Mendoza & Moreira, 2021, p. 619).

La gestión administrativa consiste en “uno de los factores más importantes cuando se trata de montar un negocio, debido a que de ella dependerá el éxito que tenga dicho negocio o empresa” (Mendivel et al., 2020, p. 264).

La gestión administrativa se define como el manejo de la estructura organizativa desde los miembros de la organización con sus múltiples diferencias hasta la gestión de los recursos financieros con un enfoque gerencial (Riffo, 2019).

La gestión administrativa hace referencia al esquema donde se desarrolla el equilibrio entre el hombre y su entorno, dicho equilibrio se convierte en un pilar que llevará a las organizaciones a tener mayor participación y llevar más beneficios a la sociedad (Rojas et al., 2020).

La gestión administrativa se define como “el conjunto de actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos que posee una MIPYMES” (Soledispa et al., 2022, p. 281).

La gestión administrativa consiste en la capacidad de controlar y coordinar los procesos y distintas funciones que se desempeñan dentro de las organizaciones lo que permite prevenir los problemas, superar los obstáculos y alcanzar los objetivos (Peña et al., 2022).

La gestión administrativa se define como una disciplina en la que los directivos cuentan con una disciplina para gestionar todos los recursos (materiales, tecnológicos, financieros o humanos) con la finalidad de contribuir con el alcance de las metas organizacionales (Mendoza et al., 2022).

La gestión administrativa hace referencia a un proceso donde se los altos mandos formulan normas, toman decisiones, practican valores y proporcionan los medios necesarios para el ejercicio de sus operaciones (Córdova et al., 2022).

2.2.2.2.-Dimensiones de la Gestión Administrativa.

2.2.2.2.1.-Manejo de Recursos.

Holguín et al. (2021) mencionan que para el manejo adecuado de recursos es fundamental la implementación de sistemas de planificación de recursos las cuales comparten una fuente central de información actualizada en tiempo real, permitiendo así tomar las mejores decisiones en las distintas áreas administrativas. Una buena gestión administrativa conlleva manejar oportunamente los recursos con la finalidad de aumentar la competitividad, ser desarrollados, mantenerse sostenible y a la vez ser sustentables.

Además, Govea (2021) señala que cuando se trata de manejo de recursos “no basta con implementar estos sistemas para mejorar la eficiencia de los procesos, sino que es necesario que

vayan acompañados de una cultura organizacional y estilo de gerencia que se sustenten en conocimientos, experiencias y habilidades” (p. 205).

2.2.2.2.2.-Ejecución de Tareas.

Sumba et al. (2022) menciona que para que los empleados cumplan con la ejecución de tareas con eficiencia y eficacia es fundamental la existencia de un buen clima organizacional, eficientes canales de comunicación y una motivación constante al personal solo así se podrá lograr un óptimo desempeño laboral.

Por su parte, Bohórquez et al. (2020) Mencionan que para que los empleados realicen las actividades asignadas, es responsabilidad de las empresas adoptar nuevos sistemas exclusivamente para el talento humano que logren maximizar el nivel de motivación de ellos, hacerlos sentir que su trabajo es valorado y compensado.

2.2.2.2.3.-Logro de Metas.

En el contexto de las municipalidades, Santa y Cruz (2022) mencionan que para el logro de las metas organizacionales es necesario que se pueda identificar el conocimiento que poseen sus colaboradores para utilizarlo en el logro de dichas metas, asimismo, del uso de recursos y establecimiento de estrategias.

El logro de metas se identifica por “áreas y se evalúan en relación a la calidad de la producción y el cumplimiento del tiempo establecido a desarrollarse las metas, así mismo se pueden considerar desde aspectos tales como metas de productividad” (Ruiz et al., 2021, p. 3813).

2.2.2.3.-Enfoques de la Gestión Administrativa.

2.2.2.3.1.-Enfoque de la Gestión Administrativa Operativa de los RR.HH.

Mendoza (2019) indica que la gestión administrativa operativa de los Recursos Humanos consiste en:

Un plan o enfoque global que adopta una organización, con el objetivo de garantizar la contribución efectiva de su personal, que a su vez desarrolla el propósito de cumplir las acciones planificadas. La combinación eficiente de estas acciones exige a los directores o jefes combinar de manera conjunta los aspectos positivos de una planificación con una realidad, a través de la ejecución de sus tareas operativas. (p. 21)

2.2.2.3.2.-Enfoque de Contingencias.

El enfoque de contingencias indica “la necesidad de adaptar las teorías de la administración y sus métodos a las características de cada organización y a las diferentes situaciones que se enfrentan las organizaciones en función de su entorno y otros factores, entre ellos los municipales” (Luna & Luna, 2021, p. 7). Entonces, el enfoque de contingencias sugiere que las municipalidades adapten en su sistema teorías de la administración a las distintas situaciones que pueden enfrentar estas.

2.2.2.4.-Actividades Fundamentales de la Gestión Administrativa.

Una buena organización es el pre requisito para una buena gestión para cumplir cabalidad las funciones de administración, comercialización, financiación y operación. Carrasco y Martínez (2011) mencionan que las instituciones en la actualidad asumen diferentes actividades como la administración de recursos humanos y materiales. Al mencionar la administración de recursos humanos, se refiere claramente al proceso que va desde, la selección, vinculación, promoción, capacitación y evaluación del desempeño de los funcionarios; siendo

importante en estas acciones la identificación de la formación profesional, la experiencia y las capacidades referentes al cargo que desarrollaran en la organización. Otro aspecto fundamental de la gestión administrativa a expresión es lo establecido como administración de los recursos materiales; esta no es más que buscar garantizar el uso adecuado de la implementación de la organización; disposición de los elementos, herramientas y equipos necesarios para que el servicio funcione con la continuidad requerida por los usuarios, siendo importante la programación de la adquisición de bienes y el manejo mínimo de existencias.

2.2.2.5.-Beneficios de la Gestión Administrativa.

Una correcta gestión administrativa permitirá obtener más y mejores beneficios, tanto a los empresarios como a la sociedad. Dentro de los beneficios se encuentran el incremento de la rentabilidad consecución de los objetivos, maximización de uso de recursos, desarrollo eficazmente de diversas actividades para lograr crecimiento de la productividad y mejoramiento económico (Soledispa et al., 2022). Los directivo o gerentes de las instituciones deben considerar que una gestión está basada en desarrollar adecuadamente los procesos y que implica, realizar una especial planificación, adecuar la organización a los verdaderos intereses que persigue, dirigir con estilo de liderazgo y que conlleve a generar identificación y compromiso a los trabajadores y finalmente un control adecuado del manejo de los recursos.

2.3.-Marco Conceptual

2.3.1.-Marco Conceptual de las Variables

Habilidades. Las habilidades son el conjunto de destrezas de carácter emocional relacionadas con la actividad personal y social (Machado & Rivera, 2023).

Objetivos. El objetivo se define como “aquello que existe realmente fuera del sujeto que lo conoce, como un elemento de la estructura de la actividad humana o como la finalidad que se propone todo acto humano” (Otero et al., 2006, p. 2).

Subordinados. Los subordinados son aquellas personas que ocupan una posición y desempeñan funciones acordes a sus habilidades y especialidades para el cumplimiento de objetivos dentro de las organizaciones.

Técnicas. En las organizaciones, las técnicas son métodos que se utilizan para llevar a cabo ciertas actividades manera más efectiva, dichas técnicas se aplican en diversos aspectos de la gestión y operación de una organización.

Gestión. La gestión consiste en las “guías para orientar la acción, previsión, visualización y empleo de los recursos y esfuerzos a los fines que se desean alcanzar, la secuencia de actividades que habrán de realizarse para lograr objetivos” (Benavides, 2011, p. 13).

Funciones. Las funciones hacen referencia a un conjunto particular de responsabilidades dentro de la organización, y estas funciones trabajan en conjunto para lograr los objetivos generales de la organización.

Instituciones. Las instituciones son estructuras sociales que determinan patrones de comportamiento, reglas y normas para regular la interacción entre individuos y grupos en una sociedad.

Administración. La administración es “una actividad que llevamos a cabo los seres humanos en diferentes ámbitos de nuestra vida diaria. Así, desempeñamos actividades relacionadas con esta área cuando realizamos tareas en el hogar, trabajo o escuela” (Bueno et al., 2018, p. 11).

Normas. Las normas en las organizaciones son los lineamientos que conducen a la conducta organizacional por lo que dirige el accionar y su interrelación de las personas dentro de la organización (Pérez M. , 2016).

Proceso. El proceso se define como el conjunto sucesivo de actividades interconectadas con el objetivo de alcanzar un resultado en específico.

2.3.2.-Marco Conceptual de las Dimensiones

Interpersonal. El termino interpersonal consiste en la descripción de las interacciones, relaciones y comunicación entre dos o más individuos, asimismo, se considera como la capacidad de una persona para relacionarse de manera efectiva con otros.

Recursos. Los recursos son “los elementos, capacidades y factores, tangibles e intangibles que planifican y/o disponen las organizaciones en un momento determinado para la ejecución de diferentes procesos” (Blázquez & Mondino, 2012, p. 2).

Creatividad. La creatividad consiste en “el potencial humano y de transformación social, es hablar de modelos de sociedad que tengan iniciativa y capacidad para resolver los problemas, es, en definitiva, hablar de progreso” (Fernández et al., 2019, p. 467).

Tareas laborales. Las tareas laborales consisten en las actividades y responsabilidades que una persona realiza como parte de su empleo y así contribuir en el éxito de la una organización.

Metas. En el contexto organizacional, las metas se refieren a las declaraciones específicas que una empresa trata de alcanzar en un periodo de tiempo determinado. Estas metas son esenciales para guiar la planificación, la toma de decisiones y la medición del desempeño empresarial.

Liderazgo. El liderazgo se define como la capacidad de guiar, influir y dirigir a un grupo de personas o una organización hacia el logro de metas en común (Pedraja et al., 2006).

Productividad. La productividad se define como el indicador crucial para evaluar la eficiencia y el rendimiento en empresas; asimismo, se utiliza para medir cómo se utilizan los recursos en la generación de bienes y servicios de las empresas.

Evaluación. La evaluación se define como un proceso sistemático que tiene la finalidad de recopilar y analizar información para evaluar o medir los logros de alguna actividad o el desenvolvimiento de los individuos.

Decisiones. Las decisiones se definen como las elecciones que una persona toma después de considerar diversas opciones o alternativas.

Delegación. La delegación consiste en la “técnica a través de la cual el delegante se descarga de funciones y competencias iniciales, traspasándolas al delegado y produciendo con ello una transformación de las esferas de responsabilidad individual tanto del primero como del segundo” (Gómez, 2020, p. 115).

CAPITULO III

HIPOTESIS

3.1.-Hipótesis General

H.G.- Existe una relación entre las Habilidades Gerenciales y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022.

3.2.-Hipótesis Específicas

H.E.1.- Las Habilidades Gerenciales se relaciona significativamente con el Manejo de Recursos en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022.

H.E.2.- Las Habilidades Gerenciales se relaciona significativamente con la Ejecución de Tareas en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022.

H.E.3.- Las Habilidades Gerenciales se relaciona significativamente con el Logro de Metas en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022.

3.3.-Variables

3.3.1.-Definición Conceptual

Habilidades gerenciales

Las habilidades gerenciales son acciones propias que los individuos realizan en una organización para el desempeño eficiente en sus actividades. Sobre las dimensiones de las habilidades gerenciales estas son: Habilidades Personales, Habilidades Interpersonales y Habilidades Grupales (Whetten & Cameron, 2011).

Gestión administrativa

La gestión administrativa representa “el conjunto de acciones, formas o actividades que cualquier administrador debe ejecutar para el manejo correcto de recursos de la empresa, siendo lo primordial en la gestión administrativa el ambiente, ejecutar tareas y lograr las metas empresariales” (Peña et al., Gestión Administrativa y su Aporte al Desarrollo Empresarial: Caso Cooperativa Moto Taxi de Puerto López, 2022, p. 140).

3.3.2.-Operacionalización

Habilidades gerenciales

Las habilidades gerenciales consisten en las acciones que realizan los individuos dentro de las organizaciones para el desempeño eficiente, igualmente, las habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades grupales son las dimensiones que lo integran.

Gestión administrativa

La gestión administrativa se trata del conjunto de acciones donde se realiza el manejo de recursos, ejecución de tareas y el logro de metas empresariales.

Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA VALORATIVA
HABILIDADES GERENCIALES	Las habilidades gerenciales son acciones propias que los individuos realizan en una organización para el desempeño eficiente en sus actividades. Sobre las dimensiones de las habilidades gerenciales estas son: Habilidades Personales, Habilidades Interpersonales y Habilidades Grupales (Whetten & Cameron, 2011).	Habilidades personales	Aplica el análisis para la solución de situaciones problemáticas. Controla sus emociones para la toma oportuna de decisiones. Garantiza la comunicación para fortalecer su relación con los empleados.	1,2,3,4	ORDINAL
		Habilidades interpersonales	Controla conflictos para la mejora de la productividad institucional. Desarrolla un liderazgo para el manejo del trabajo en equipo. Delega funciones para el fomento del compromiso laboral. Implementa un sistema de planificación de recursos para tomar las mejores decisiones.	5,6,7,8	
		Habilidades grupales	Determina un estilo de gerencia para el manejo eficiente de recursos. Fomenta un buen clima organizacional para la ejecución de funciones. Fomenta la motivación para la realización de las actividades asignadas.	9,10,11,12	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	La gestión administrativa representa “el conjunto de acciones, formas o actividades que cualquier administrador debe ejecutar para el manejo correcto de recursos de la empresa, siendo lo primordial en la gestión administrativa el ambiente, ejecutar tareas y lograr las metas empresariales” (Peña et al., 2022, p. 140).	Manejo de recursos	Aprovecha los conocimientos de los empleados para utilizarlo en el logro de dichas metas. Establece criterios de evaluación para el cumplimiento de metas.	13,14,15,16	ORDINAL
		Ejecución de tareas		17,18,19,20	
		Logro de metas		21,22,23,24	

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1.-Método de Investigación

4.1.1.-Método universal

En la investigación se utiliza el método científico según Arias (2012) el método científico es “el conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas de investigación mediante la prueba o verificación de hipótesis” (p. 19).

4.1.2.-Método general

El método específico para la investigación es el hipotético – deductivo; según Cabezas et al. (2018) este método desarrolla varios pasos primordiales como “la observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar el fenómeno en estudio, deducción de las consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados” (p. 17).

4.1.3.-Métodos Específicos

En el presente trabajo se utilizan los métodos específicos histórico, comparativo y estadístico.

4.1.3.1-Método Histórico.

Caballero (2004) menciona que el método histórico consiste en analizar los hechos históricos para identificar ciertos patrones que puedan dar explicación a los hechos actuales por lo que tiene una orientación que va del pasado al presente. Entonces, este método se usará para estudiar información pasada y así poder predecir hechos actuales.

4.1.3.2.-Método Comparativo.

Sánchez y Murillo (2021) definen el método comparativo como aquel proceso que compara sistemáticamente ciertos casos de análisis con la finalidad de generalización empírica y de la verificación de hipótesis.

4.1.3.3.-Método Estadístico.

Burgos et al. (2021) menciona que el método estadístico es considerado como aquel proceso que hace uso de técnicas estadísticas con el propósito de analizar los datos y con ello poder realizar conclusiones a fines.

4.2.-Tipo de Investigación

La investigación se desarrolla, siendo de tipo básica, los alcances de este tipo de investigación lo sostienen Cazau (2006) quien manifiesta que:

Se busca el conocimiento por el conocimiento mismo, más allá de sus posibles aplicaciones prácticas. Su objetivo consiste en ampliar y profundizar cada vez nuestro saber de la realidad y, en tanto este saber que se pretende construir es un saber científico,

su propósito será el de obtener generalizaciones cada vez mayores (hipótesis, leyes, teorías). (p.18)

4.3.-Nivel de Investigación

El nivel de la investigación es correlacional pues tiene como objetivo medir el nivel de relación entre las variables del estudio; esta se sostiene con los aportes de Cazau (2006):

Tiene como finalidad medir el grado de relación que eventualmente pueda existir entre dos o más conceptos o variables, en los mismos sujetos. Más concretamente, buscan establecer si hay o no una correlación, de qué tipo es y cuál es su grado o intensidad (cuán correlacionadas están). (p. 27)

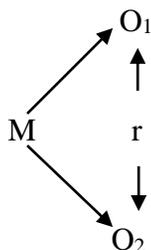
4.4.-Diseño de la Investigación

Siendo el objetivo de la investigación desarrollar un análisis minucioso de los aportes teóricos de las variables de estudio y al no intentar la manipulación de ninguna de ellas, entonces la investigación es de diseño no experimental y de corte transversal, pues la aplicación de la técnica se desarrolla por una sola vez durante la ejecución de la investigación.

Las investigaciones de diseño no experimental, conocidos también como investigaciones de campo, a expresión de Arias (2012) indica que:

La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental. (p. 32)

El diseño se dará de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Habilidades gerenciales

O₂ = Gestión administrativa

r = Relación de variables

4.5.-Población y Muestra

4.5.1.-Población

La población según Arias (2012) la población, o en términos más precisos población objetivo, “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p. 81).

Tabla 1

Población de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Satipo

Cargo funcional	Gerencia/ oficina	Cantidad de trabajadores
Asistente Administrativo	Alcaldía	
Asistente Administrativo	Gerencia del Ambiente	
Auxiliar Administrativo	Alcaldía	
Asistente Administrativo	Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura	
		04
Especialista Legal	Oficina de Asesoría Jurídica	
Asistente Administrativo	Gerencia de Transito, Vialidad Y Transporte Publico	
Analista Jurídico	Oficina de Asesoría Jurídica	
		03
Analista Administrativo	Gerencia de Administración y Finanzas	
		01
Responsable	Oficina de Tecnología de la Información	
Asistente Informático	Oficina de Tecnología de la Información	
Técnico en Soporte Informático	Oficina de Tecnología de la Información	

		03
Especialista Diseño Grafico	Oficina de Imagen Institucional	
Editor Audiovisual	Oficina de Imagen Institucional	
Relacionista Público II	Oficina de Imagen Institucional	
Asistente de Imagen	Oficina de Imagen Institucional	
		04
Secretario Técnico	Oficina de Defensa Civil	
Auxiliar Administrativo	Oficina de Defensa Civil	
		02
Asistente Administrativo	Órgano de Control Institucional	
Asistente de Auditoria	Órgano de Control Institucional	
		02
Secretaria General	Oficina de Secretaria General	
Asistente Administrativo	Oficina de Secretaria General	
Asistente Administrativo	Oficina de Secretaria General	
Asistente Administrativo	Gerencia de Rentas	
Asistente Administrativo	Gerencia de Desarrollo Social y Humano	
Auxiliar Administrativo	Oficina de Secretaria General	
Asistente Técnico	Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura	
		07
Asistente Administrativo	Gerencia de Administración y Finanzas	
Especialista Administrativo	Gerencia de Administración y Finanzas	
		02
Técnico en Mantenimiento General	Gerencia de Administración y Finanzas	
Analista Administrativo (Siaf)	Gerencia de Administración y Finanzas	02
Analista Administrativo En Control Previo (Logística)	Gerencia de Administración y Finanzas	
Programador Siga	Gerencia de Administración y Finanzas	
Analista Administrativo	Gerencia de Administración y Finanzas	
Responsable de Adquisiciones Durante La Emergencia Sanitaria-Covid 19	Gerencia de Administración y Finanzas	
Técnico Administrativo IV - Seace	Gerencia de Administración y Finanzas	
Responsable	Gerencia de Administración y Finanzas	
Analista de Patrimonio	Gerencia de Administración y Finanzas	
		10
Responsable	Gerencia de Administración y Finanzas	
Asistente Administrativo – Almacén	Gerencia de Administración y Finanzas	
		02
Analista Administrativo	Gerencia de Administración y Finanzas	
Técnico	Gerencia de Administración y Finanzas	
Responsable de Caja	Gerencia de Administración y Finanzas	
Auxiliar Administrativo	Gerencia de Administración y Finanzas	2
Asistente Administrativo	Gerencia de Administración y Finanzas	
		06
Analista Administrativo de Planillas, Compensaciones y Liquidaciones	Gerencia de Administración y Finanzas	
Analista Administrativo En Recursos Humanos	Gerencia de Administración y Finanzas	
Asistente Administrativo	Gerencia de Administración y Finanzas	
Asistente Administrativo	Sub Gerencia De Desarrollo U Y R	
Auxiliar Administrativo	Gerencia de Administración y Finanzas	
Enfermera	Gerencia de Administración y Finanzas	
Trabajador Social - Demuna	Gerencia De Desarrollo Social Y Humano	
		07
Especialista Contable II	Gerencia de Administración y Finanzas	
Especialista Contable I	Gerencia de Administración y Finanzas	
Analista Contable	Gerencia de Administración y Finanzas	
Secretaria	Gerencia de Administración y Finanzas	
Asistente Administrativo	Gerencia de Administración y Finanzas	
Coordinador De Campo	Gerencia de Administración y Finanzas	
		06

Secretaria	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	
Asistente Administrativo	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	
Analista De Presupuesto	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	
Asistente Administrativo	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	
Especialista	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	
Técnico Administrativo		
Planificador II	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	
Especialista en Planeamiento	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	
Analista Administrativo	Procuraduría Municipal	
Especialista en Planeamiento Y Territorial	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	
		10
Secretaria	Gerencia del Ambiente	
Asistente Administrativo	Gerencia De Desarrollo Económico Local	
Técnico En Saneamiento	Gerencia del Ambiente	
Especialista	Gerencia del Ambiente	
		05
Personal de Producción	Gerencia del Ambiente	
Responsable De La Unidad De Manejo De Parques Y Espacios Verdes	Gerencia del Ambiente	
Asistente Administrativo de PVL	Gerencia De Desarrollo Social Y Humano	
Asistente En Monitoreo y Calidad Amb.	Gerencia del Ambiente	
		04

Técnico Administrativo	Ger. de Serv. Pú. y Seguridad Ciudadana	
Auxiliar Administrativo	Gerencia De Desarrollo Social Y Humano	
Analista Administrativo	Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura	
Técnico Administrativo	Gerencia De Desarrollo Económico Local	
Asistente Administrativo	Gerencia De Desarrollo Social Y Humano	
Especialista Administrativo	Gerencia De Servicios Públicos Y Seguridad Ciudadana	
		06
Asistente Administrativo	Oficina De Defensa Civil	
Encargada De Monitoreo	Ger. de Serv. Pú. y Seguridad Ciudadana	
Asistente Administrativo Coprosec	Gerencia De Transito, Vialidad Y Transporte Publico	
Técnico Administrativo Coprosec	Ger. de Serv. Pú. y Seguridad Ciudadana	
Asistente Administrativo	Gerencia De Desarrollo Social Y Humano	
Responsable	Ger. de Serv. Pú. y Seguridad Ciudadana	
Resp. Tramite Documentario	Ger. de Serv. Pú. y Seguridad Ciudadana	
Asistente Administrativo	Ger. de Serv. Pú. y Seguridad Ciudadana	
		08
Secretaria	Gerencia De Transito, Vialidad Y Transporte Publico	
Personal De Apoyo	Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura	
Auxiliar Administrativo	Gerencia de Rentas	
Técnico Administrativo I	Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura	
Chofer	Gerencia Municipal	
Analista Administrativo	Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura	
Auxiliar Administrativo	Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura	
		07
Asistente Administrativo	Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura	
Asistente Técnico De Catastro	Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura	
Técnico Administrativo	Gerencia Municipal	
Asistente Técnico En Planeamiento Urbano	Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura	
Técnico De Campo	Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura	
Asistente Administrativo De La Sgdur	Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura	
Auxiliar Administrativo De La Sgdur	Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura	
Evaluador De Proyectos	Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura	
Asistente Administrativo	Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura	03
Asistente Técnico De Obra	Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura	
Analista Administrativo	Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura	
Técnico Administrativo	Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura	

Ingeniero Formador De Proyectos	Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura	
Secretaria	Gerencia de Desarrollo Social Y Humano	
Notificador	Gerencia de Rentas	
Recaudador	Gerencia de Rentas	02
		19
Asistente Administrativo	Gerencia De Transito, Vialidad Y Transporte Publico	
Ejecutor Coactivo	Gerencia de Rentas	
Auxiliar Coactivo	Gerencia de Rentas	04
Recaudador	Gerencia de Rentas	
Programador De Sistema Pad I	Gerencia de Rentas	
Asistente	Gerencia de Rentas	
Recaudador	Gerencia de Rentas	
Analista Administrativo	Gerencia de Transito, Vialidad Y Transporte Publico	
		11
Secretaria I	Gerencia de Desarrollo Social Y Humano	
Asistenta Social	Gerencia de Desarrollo Social Y Humano	
Asistente Administrativo	Gerencia de Desarrollo Social Y Humano	
Otros varios	Áreas diversas	28
TOTAL		158

Nota: Municipalidad Provincial de Satipo, Oficina de Personal (2022)

4.5.2.-Muestra

La muestra es “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (Arias, 2012, p. 83). Al conocer la población se tiene la información finita y se aplica la formula correspondiente:

Se calculó la muestra de la población con la siguiente fórmula:

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

$$n = \frac{(158 * (1.96^2) * 0.5 * 0.5)}{((0.05^2) * (158 - 1)) + ((1.96^2) * 0.5 * 0.5)}$$

$$n = \frac{151.7432}{1.3529}$$

$$n = 113$$

Por lo tanto, nuestra muestra sería de 113 trabajadores de la municipalidad.

Criterios de inclusión: Para la investigación en la muestra establecida se consideran a todos los trabajadores de la municipalidad provincial, en condición de nombrados y contratados; de las diferentes áreas.

Criterios de exclusión: Se ha considerado excluir de la investigación al alcalde de la municipalidad y los regidores; tampoco se consideran a los trabajadores con relación de tercerización con la municipalidad y los de servicios de seguridad ciudadana.

4.6.-Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.6.1.-Técnica de Recolección de Datos

La técnica más adecuada para la investigación es la encuesta, pues permitirá recoger información de los trabajadores de la municipalidad a través de los instrumentos a presentarse. Se define la encuesta como “uno de los caminos posibles para obtener información mediante la aplicación del cuestionario acerca de un tema o pregunta problema de investigación específico” (Katz et al., 2019, p. 36).

4.6.2.-Instrumento de Recolección de Datos

El instrumento que se adecua de forma especial al diseño de la investigación es el cuestionario y que se validara antes de su aplicación. El cuestionario es “la herramienta que permite al científico social plantear un conjunto de preguntas para recoger información estructurada sobre una muestra de personas” (Meneses, 2016, p. 9).

El proceso en esta etapa comienza con la validación de los instrumentos y medición de la confiabilidad con el alfa de Cronbach, posteriormente se aplicará la encuesta a los trabajadores que son parte de la muestra.

4.7.-Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los procesamientos de los datos obtenidos serán tratados según el procedimiento siguiente:

- Elección del programa estadístico para el desarrollo de la estadística descriptiva, siendo este el SPSS en su versión 25 en español.
- Presentación de las tablas de frecuencias y gráficos de barras con los resultados de la estadística descriptiva.
- Desarrollo de la prueba de normalidad para la elección del estadístico de prueba para la investigación.
- Desarrollo de la estadística inferencial o prueba de hipótesis.

4.8.-Aspectos éticos de la Investigación

Para el desarrollo de la investigación se toman en cuenta los siguientes aspectos; primero se obtiene el consentimiento informado de la municipalidad, y asumiendo que el manejo de los datos será respetando los aspectos de confidencialidad y también, el tratamiento de los datos obtenidos de los trabajadores será bajo las mismas condiciones de confidencialidad; a la utilización de los aspectos teóricos considerados en toda la investigación, existe el compromiso de realizar las citas respectivas para demostrar el respeto por los derechos de autor.

CAPITULO V

RESULTADOS

Para la presentación de los resultados, en primer lugar, presentaremos los procedimientos preliminares que posibilitaron el desarrollo el análisis estadístico descriptivo e inferencia; siendo un factor primordial el análisis del nivel de fiabilidad habiendo desarrollado lo siguiente:

Tabla 2

Resumen del Procesamiento de Casos

		N	%
Casos	Válido	113	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	113	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 3

Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	44

Es necesario hacer mención que el valor del alfa de Cronbach, hallado es ,951; que siendo superior al valor mínimo exigido por la técnica que es ,80, entonces se puede considerar que por estar cerca del valor 1, el nivel de fiabilidad es alta.

5.1.-Descripción de los Resultados

Los datos obtenidos de la aplicación de la encuesta, en la muestra determinada, permitió elaborar una base de datos y con el uso del Software estadístico SPSS, se realizaron los procedimientos por datos agrupados de los datos obtenidos tanto por variable y sus respectivas dimensiones; siendo los resultados iniciales:

Tabla 4

Referencias Generales de la Estadística Aplicada

	Habilidades gerenciales (Agrupada)	Habilidades personales (Agrupada)	Habilidades interpersonales (Agrupada)	Habilidades grupales (Agrupada)	Gestión administrativa (Agrupada)	Manejo de recursos (Agrupada)	Ejecución de tareas (Agrupada)	Logro de metas (Agrupada)
N Válido	113	113	113	113	113	113	113	113
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0

A. Variable: Habilidades gerenciales

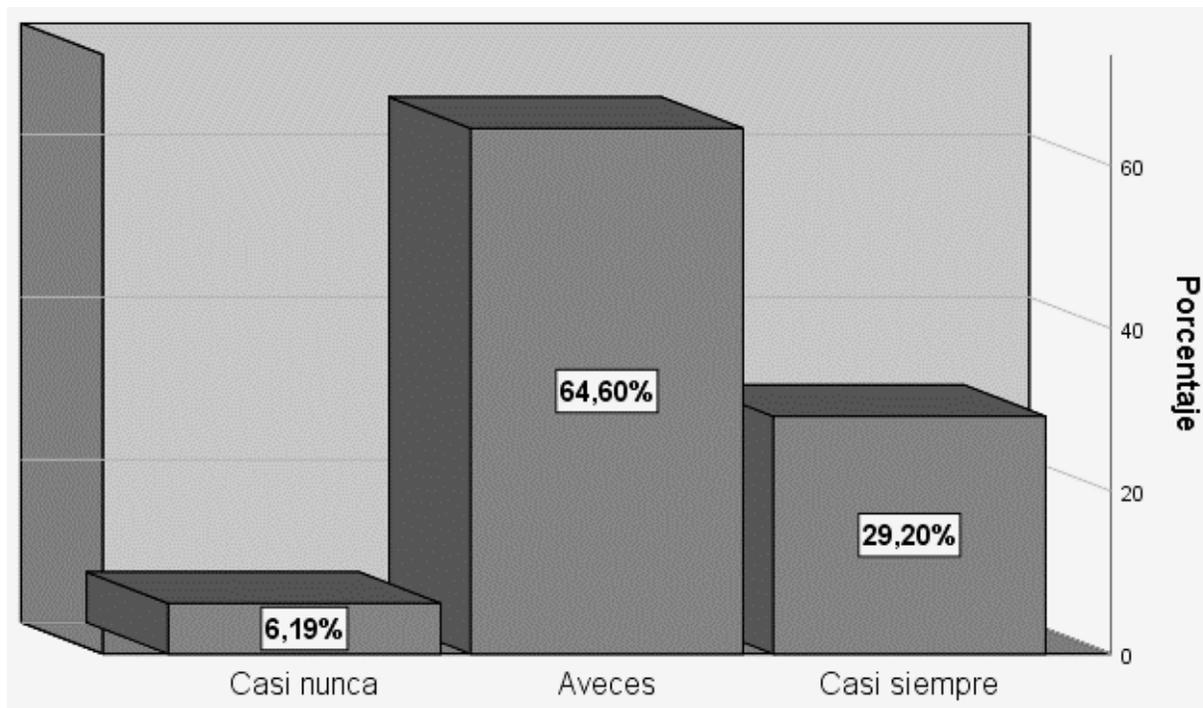
Tabla 5

Habilidades Gerenciales (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	6,2	6,2	6,2
	A veces	73	64,6	64,6	70,8
	Casi siempre	33	29,2	29,2	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

Figura 1

Resultado de la Variable Habilidades Gerenciales (Agrupada)



El resultado obtenido a las preguntas que conforman la variable Habilidades gerenciales, nos muestran que del 100% de encuestados, un 29.20% de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Satipo consideró que los gerentes y directores casi siempre muestran niveles significativos de y tener las habilidades respectivas según el cargo, un 64.60% considero que solo a veces se pueden identificar dichos aspectos de habilidades para la gestión y finalmente el 6.19% de los trabajadores consideraron que casi nunca se puede identificar dichas habilidades para beneficio de la gestión.

a. Dimensión habilidades personales

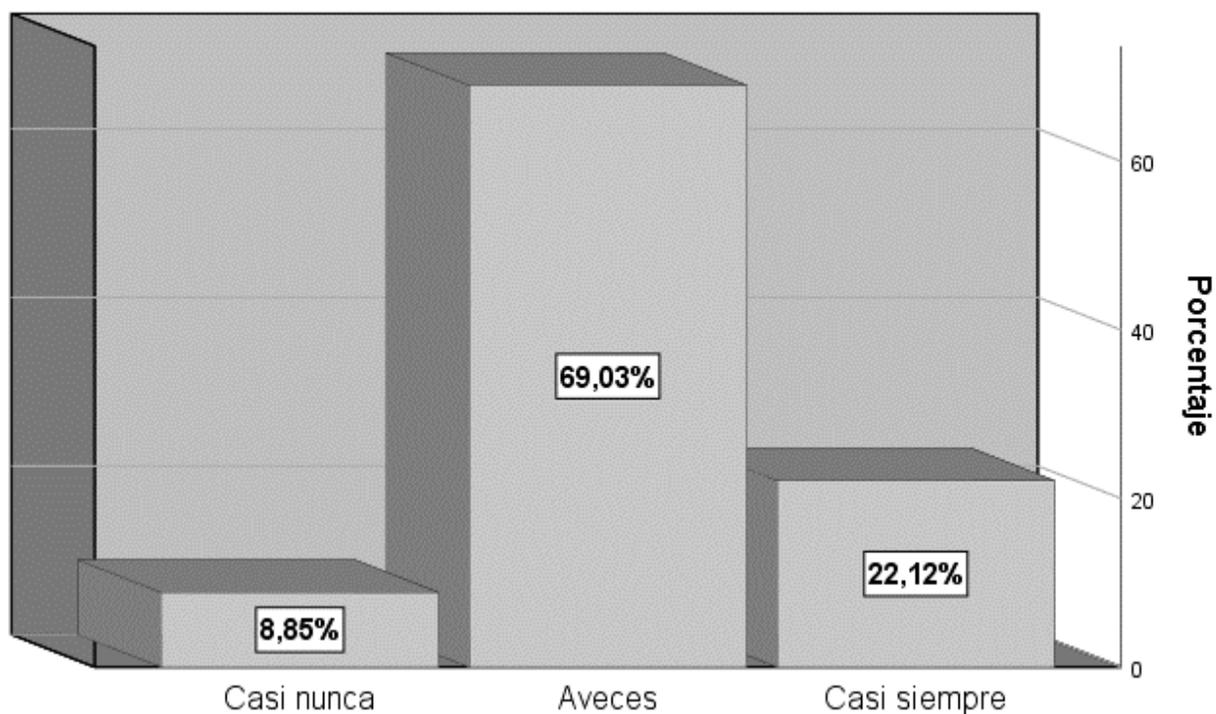
Tabla 6

Habilidades Personales (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	8,8	8,8	8,8
	A veces	78	69,0	69,0	77,9
	Casi siempre	25	22,1	22,1	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

Figura 2

Resultado de la Dimensión Habilidades Personales (Agrupada)



El resultado obtenido a las preguntas que conforman la dimensión Habilidades personales, nos muestran que del 100% de encuestados, un 22.12% de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Satipo, consideró que los gerentes y directores casi siempre evidencian poseer características y capacidades diferenciadoras que implica las habilidades

personales; un 69.03% considero que solo a veces se pueden evidenciar dichos aspectos de habilidades para la gestión y finalmente un grupo minoritario pero contradictorio del 8.85% consideraron que casi nunca se puede identificar dichas habilidades para beneficio de la gestión.

b. Dimensión habilidades interpersonales

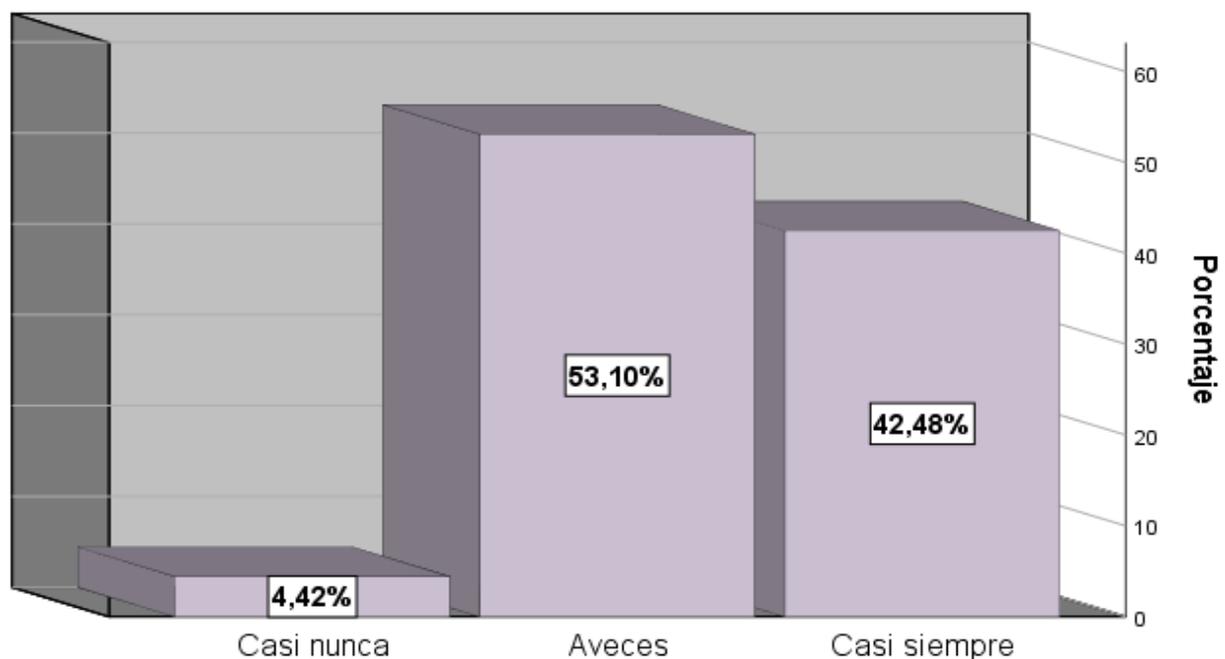
Tabla 7

Habilidades Interpersonales (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	4,4	4,4	4,4
	A veces	60	53,1	53,1	57,5
	Casi siempre	48	42,5	42,5	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

Figura 3

Resultado de la Dimensión Habilidades Interpersonales (Agrupada)



El resultado obtenido a las preguntas que conforman la dimensión Habilidades interpersonales, nos muestran que del 100% de encuestados, un 42.48% de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Satipo, consideró que los gerentes y directores casi siempre son caracterizados por su nivel de relacionarse con el personal e identificarse no solo en aspectos laborales; un 53.10 % considero que solo a veces se pueden evidenciar aquellas capacidades y habilidades con el personal y con la gestión y finalmente un grupo minoritario pero contradictorio del 4.42% consideraron que casi nunca se puede identificar dichas habilidades por factores de tiempo y de las condiciones laborales.

c. Dimensión habilidades grupales

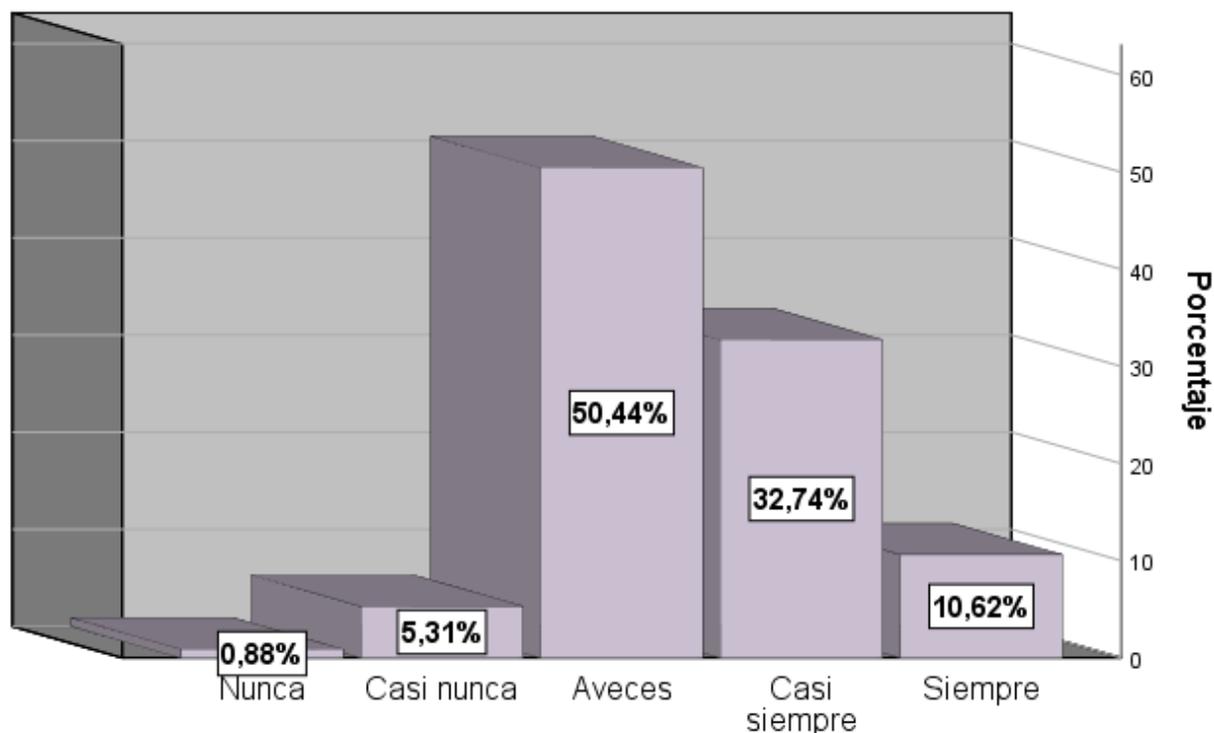
Tabla 8

Habilidades Grupales (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,9	,9	,9
	Casi nunca	6	5,3	5,3	6,2
	A veces	57	50,4	50,4	56,6
	Casi siempre	37	32,7	32,7	89,4
	Siempre	12	10,6	10,6	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

Figura 4

Resultados de la Dimensión Habilidades Grupales (Agrupada)



El resultado obtenido a las preguntas que conforman la dimensión Habilidades grupales, nos muestran que del 100% de encuestados, un 43.46% de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Satipo, consideró que los gerentes y directores, siempre y casi siempre, son caracterizados por su nivel de relacionarse con el personal y generar los grupos de amistad de carácter informal y coadyuvando al clima organizacional; un 50.44 % mostro su acuerdo pero que esa acción solo se podía advertir a veces; un reducido número de trabajadores que representa al 5.31 % menciono que casi nunca se podía tener un nivel de motivación grupal por parte del personal directivo y finalmente un radical número de 0.88% consideraron que nunca se observa dichas habilidades por factores de tanto de carácter laboral, social y político.

B. Variable gestión administrativa

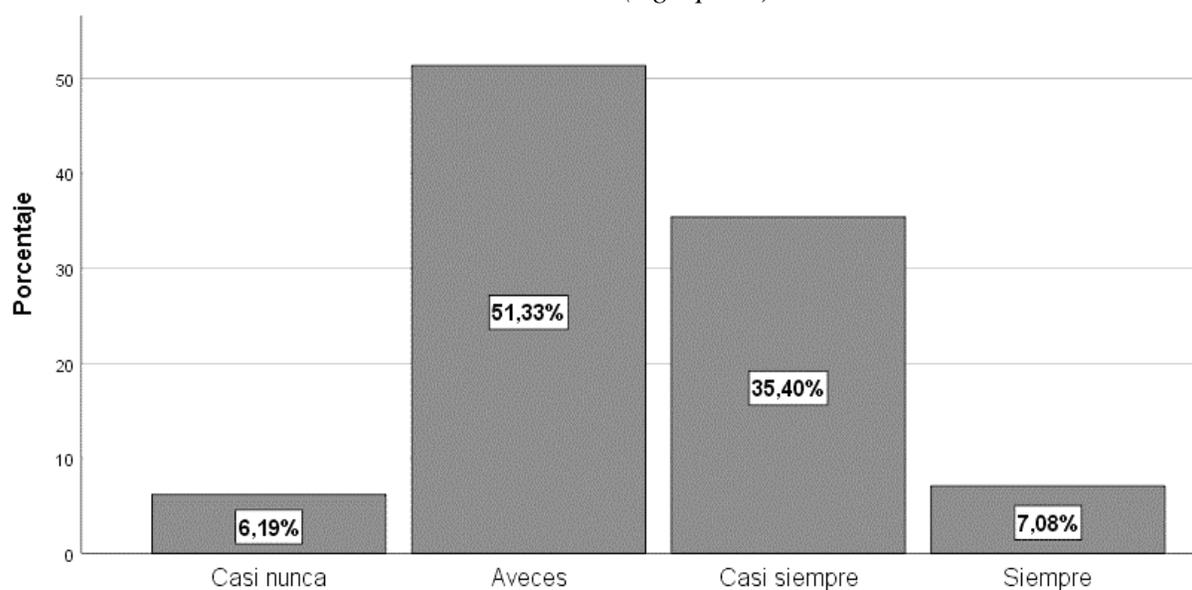
Tabla 9

Gestión Administrativa (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	6,2	6,2	6,2
	A veces	58	51,3	51,3	57,5
	Casi siempre	40	35,4	35,4	92,9
	Siempre	8	7,1	7,1	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

Figura 5

Resultados de la Variable Gestión Administrativa (Agrupada)



El resultado obtenido a las preguntas que conforman la variable gestión administrativa, nos muestran que del 100% de encuestados, un 42.48% de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Satipo, consideró que los gerentes y directores, siempre y casi siempre, orientan sus decisiones de forma acertada para el beneficio de la gestión; un 51.33 % mostro su acuerdo siendo la opinión de a veces, pues consideran que los aportes oportunos y adecuados en beneficio

de la gestión se dan de forma ocasional y finalmente un 6.19% de los trabajadores encuestados mencionaron que casi nunca es visible la toma de decisiones adecuada como parte de una buena gestión administrativa.

a. Dimensión manejo de recursos

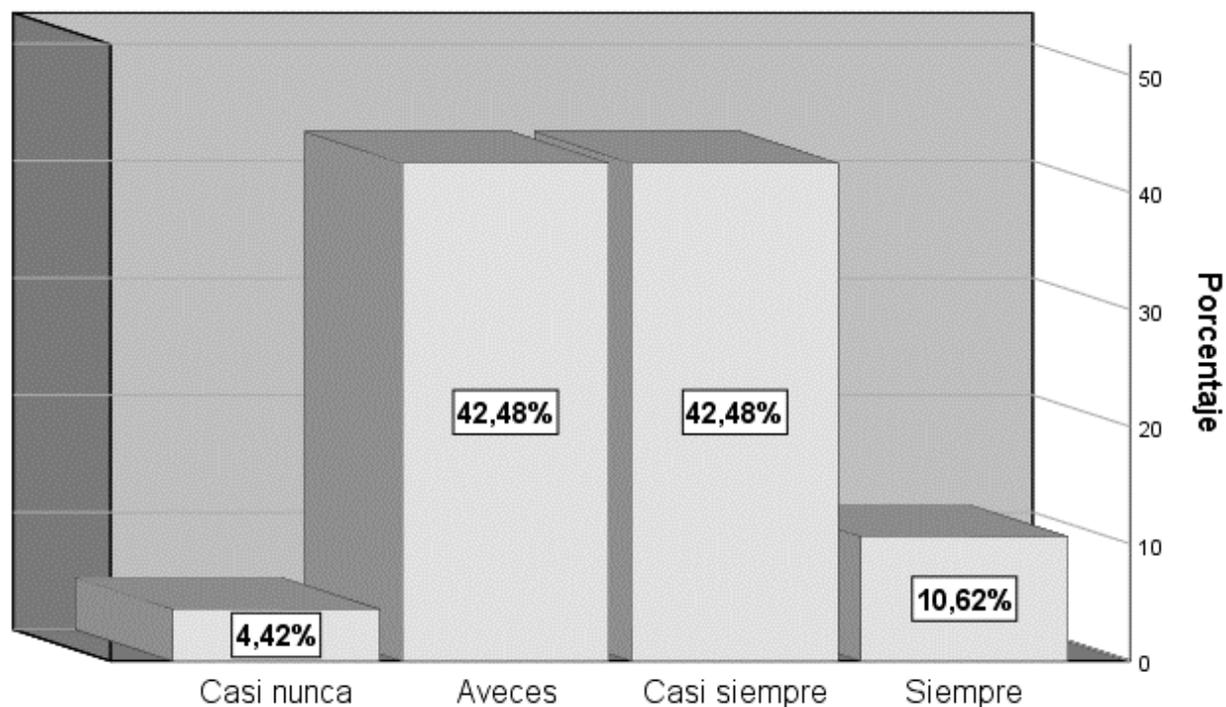
Tabla 10

Manejo de Recursos (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	4,4	4,4	4,4
	A veces	48	42,5	42,5	46,9
	Casi siempre	48	42,5	42,5	89,4
	Siempre	12	10,6	10,6	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

Figura 6

Resultado de la Dimensión Manejo de Recursos (Agrupada)



El resultado obtenido a las preguntas que conforman la dimensión manejo de recursos, nos muestran que del 100% de encuestados, un 53.10% de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Satipo, consideró que los gerentes y directores, siempre y casi siempre, toman en cuenta acciones consideradas en el manejo de recursos, un 42.48 % considero que solo a veces es notorio que las decisiones tomadas para la buena gestión, se desarrolla basados en un proceso de planificación de recursos; y finalmente un 4.42% de los trabajadores encuestados mencionaron que casi nunca es visible el manejo de recursos como parte de una buena gestión administrativa.

b. Dimensión ejecución de tareas

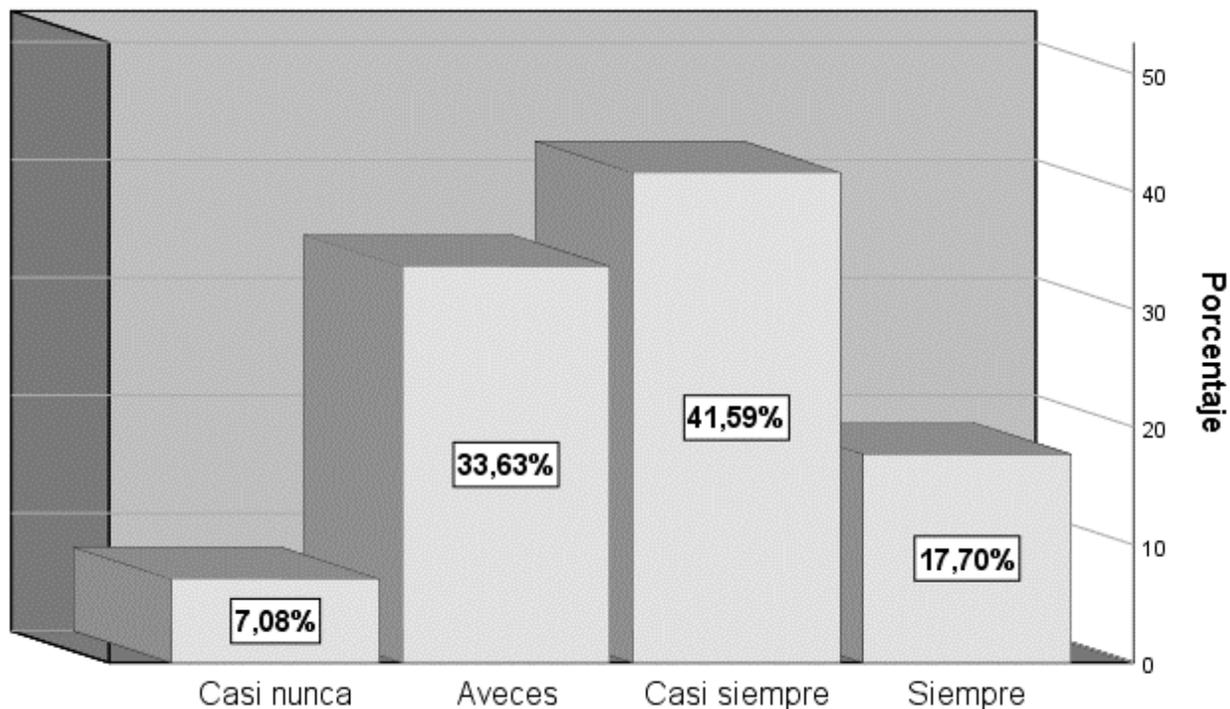
Tabla 11

Ejecución de Tareas (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	7,1	7,1	7,1
	A veces	38	33,6	33,6	40,7
	Casi siempre	47	41,6	41,6	82,3
	Siempre	20	17,7	17,7	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

Figura 1

Resultado de la Dimensión Ejecución de Tareas (Agrupada)



El resultado obtenido a las preguntas que conforman la dimensión ejecución de tareas, nos muestran que del 100% de encuestados, un 59.29 % de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Satipo, consideró que los gerentes y directores, siempre y casi siempre, desarrollan las acciones de la municipalidad; un 33.63 % considero que solo a veces se cumple adecuadamente el cumplimiento de las asignaciones en los niveles organizacionales; y finalmente un 7.08 % de los trabajadores encuestados mencionaron que casi nunca se toman en cuenta la valoración por el cumplimiento de tareas y que ello esté relacionado a una buena gestión administrativa.

c. Dimensión logro de metas

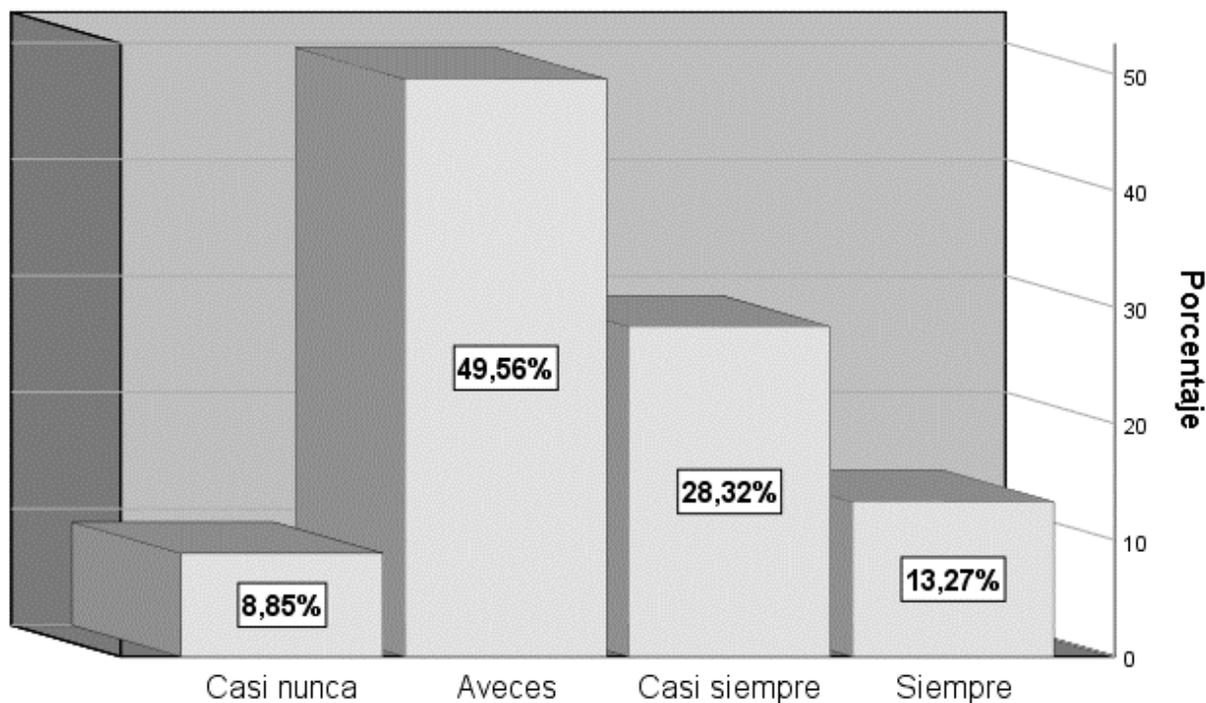
Tabla 12

Logro de Metas (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	8,8	8,8	8,8
	A veces	56	49,6	49,6	58,4
	Casi siempre	32	28,3	28,3	86,7
	Siempre	15	13,3	13,3	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

Figura 2

Resultados de la Dimensión Logro de Metas (Agrupada)



El resultado obtenido a las preguntas que conforman la dimensión logro de metas, nos muestran que del 100% de encuestados, un 41.59 % de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Satipo, consideró que los gerentes y directores, siempre y casi siempre, desarrollan

sus acciones para el cumplimiento de metas organizacionales; un 49.56 % considero que solo a veces es notorio las capacidades directivas para el logro de metas; y finalmente un 8.85 % de los trabajadores encuestados mencionaron que casi nunca se puede evidenciar de las reales capacidades directivas pues no alcanzan a cubrir las metas propuestas.

Prueba de normalidad

Antes de la aplicación de la estadística inferencial, es necesario el desarrollo de la prueba de normalidad que posibilitará, identificar el tipo de distribución normal, siendo el caso de la investigación donde la muestra es mayor a 50, se aplicara la prueba de Kolmogorov-Smirnov, por ser la muestra de 113 trabajadores de la municipalidad:

Tabla 13

Resumen de Procesamiento de Casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Habilidades gerenciales (Agrupada)	113	100,0%	0	0,0%	113	100,0%
Gestión administrativa (Agrupada)	113	100,0%	0	0,0%	113	100,0%

Tabla 14

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades gerenciales (Agrupada)	,370	113	,000
Gestión administrativa (Agrupada)	,302	113	,000

Tomando en cuenta que el valor de la significancia es igual a 0.000, entonces se considera que los datos no son normales y esto permite la aplicación del estadístico de prueba de Rho de Spearman.

5.2.-Contraste de hipótesis

A. Hipótesis general

a. Hipótesis nula H_0 : NO Existe significativa relación entre las Habilidades Gerenciales con la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022

b. Hipótesis alterna H_1 : Existe significativa relación entre las Habilidades Gerenciales con la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022

c. Nivel de significancia; en la investigación se considera al (alfa) $\alpha = 0.05$

d. Regla de decisión; se aplicará la siguiente condición:

Si el p-valor ≤ 0.05 , se acepta H_0

Si el p-valor > 0.05 , se rechaza la H_1

Tabla 15

Correlación de las Variables Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa

			Habilidades gerenciales (Agrupada)	Gestión administrativa (Agrupada)
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,635**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	113	113
	Gestión administrativa (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,635**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	113

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

e. Interpretación; según la tabla 14, se puede distinguir que los niveles de relación entre las variables de estudio habilidades gerenciales y gestión administrativa, son significativamente altos, resultado de la aplicación del estadístico Rho de Spearman, pues el coeficiente de correlación es igual a 0.635**, y que sustentado en los valores de relación se considera como correlación moderada:

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

Además, tomando en cuenta la significación bilateral igual a 0.000 entonces permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la propuesta alterna de la investigación.

B. Hipótesis específica 1

a. Hipótesis nula H_0 : NO Existe significativa relación entre las Habilidades Gerenciales con el manejo de recursos en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022

b. Hipótesis alterna H_1 : Existe significativa relación entre las Habilidades Gerenciales con el manejo de recursos en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022

c. Nivel de significancia; en la investigación se considera al (alfa) $\alpha = 0.05$

d. Regla de decisión; se aplicará la siguiente condición:

Si el p-valor ≤ 0.05 , se acepta H_1

Si el p-valor > 0.05 , se rechaza la H_1

Tabla 16*Correlación de las Habilidades Gerenciales y el Manejo De Recursos*

		Habilidades gerenciales (Agrupada)	Manejo de recursos (Agrupada)
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales (Agrupada)	1,000	,579**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	113
	Manejo de recursos (Agrupada)	,579**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	113

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

e. Interpretación; según la tabla 15, se puede distinguir que los niveles de relación entre la variable habilidades gerenciales y la dimensión manejo de recursos, fueron significativamente los esperados, resultado de la aplicación del estadístico Rho de Spearman, pues el coeficiente de correlación es igual a 0.579**, y que sustentado en los valores de relación se considera como correlación moderada:

Valor	Criterio
R = 1,00	Correlación grande, perfecta y positiva
$0.90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0.70 < r < 0.90$	Correlación alta
$0.40 \leq r < 0.70$	Correlación moderada
$0.20 \leq r < 0.40$	Correlación muy baja
r = 0,00	Correlación nula
r = -1,00	Correlación grande, perfecta y negativa

En la investigación se buscaba conocer el valor de la significación bilateral igual a 0.000, que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la propuesta alterna de la investigación y que conlleva a establecer que cuando mejor se desarrollen las habilidades gerenciales en la municipalidad, esto permitirá mejorar los aspectos del manejo de recursos.

C. Hipótesis específica 2

a. Hipótesis nula H_0 : NO Existe significativa relación entre las Habilidades Gerenciales con la ejecución de tareas en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022

b. Hipótesis alterna H_1 : Existe significativa relación entre las Habilidades Gerenciales con la ejecución de tareas en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022

c. Nivel de significancia; en la investigación se considera al (alfa) $\alpha = 0.05$

d. Regla de decisión; se aplicará la siguiente condición:

Si el p-valor ≤ 0.05 , se acepta H_1

Si el p-valor > 0.05 , se rechaza la H_1

Tabla 17

Correlación de las Habilidades Gerenciales y la Ejecución de Tareas

			Habilidades gerenciales (Agrupada)	Ejecución de tareas (Agrupada)
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,617**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	113	113
	Ejecución de tareas (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,617**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	113

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

e. Interpretación; según la tabla 16, se puede distinguir que los niveles de relación entre la variable habilidades gerenciales y la dimensión ejecución de tareas, fueron significativamente los esperados, resultado de la aplicación del estadístico Rho de Spearman, donde el coeficiente de correlación fue igual a 0.617**, y que sustentado en los valores de relación se considera como correlación moderada:

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

Además, tomando en cuenta la significación bilateral igual a 0.000 entonces permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la propuesta alterna de la investigación y que permite establecer que cuando mejor se apliquen las habilidades gerenciales en el personal jerárquico de la municipalidad, esto permitirá mejorar los aspectos de ejecución de tareas.

D. Hipótesis específica 3

a. Hipótesis nula H_0 : NO Existe significativa relación entre las Habilidades Gerenciales con el logro de metas en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022

b. Hipótesis alterna H_1 : Existe significativa relación entre las Habilidades Gerenciales con el logro de metas en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022

c. Nivel de significancia; en la investigación se considera al (alfa) $\alpha = 0.05$

e. Regla de decisión; se aplicará la siguiente condición:

Si el p-valor ≤ 0.05 , se acepta H_1

Si el p-valor > 0.05 , se rechaza la H_1

Tabla 18*Correlación de las Habilidades Gerenciales y el Logro de Metas*

		Habilidades gerenciales (Agrupada)		Logro de metas (Agrupada)
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,456**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	113	113
Rho de Spearman	Logro de metas (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,456**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	113

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

e. Interpretación; según la tabla 17, se puede distinguir que los niveles de relación entre la variable habilidades gerenciales y la dimensión logro de metas, fueron significativamente los esperados, resultado de la aplicación del estadístico Rho de Spearman, donde el coeficiente de correlación fue igual a 0.456**, y que sustentado en los valores de relación se considera como correlación moderada:

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 < r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

Además, tomando en cuenta la significación bilateral igual a 0.000 entonces permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la propuesta alterna de la investigación y que permite establecer que cuando mejor se apliquen las habilidades gerenciales en el personal jerárquico de la municipalidad, esto coadyuvará a tener mejores resultados en el logro de metas de la organización.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Habiendo desarrollado el análisis inferencial y obtenidos los resultados de las pruebas, en la presente tesis se presenta el análisis de discusión de resultados.

Tomando en cuenta lo establecido en el objetivo general; “Determinar la relación que existe entre Habilidades Gerenciales y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022”, se halló un nivel de relación alta entre las variables habilidades gerenciales y gestión administrativa, habiendo aplicado el estadístico de Rho de Spearman, donde el valor del coeficiente de correlación fue de 0.635** y habiendo obtenido una significación bilateral de 0.000; lo que permitió rechazar la hipótesis nula. Tomando como referencia la tesis “Las Habilidades Gerenciales y su Influencia en el Trabajo en Equipo del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Huaura”, desarrollada por donde Díaz (2019) se presentó como conclusión la existencia de un nivel de correlación fuerte y muy significativa, basado en los resultados estadísticos que permitieron obtener un ($\rho=0,000 < 0,05$; $r = 0,792$), es decir que las habilidades conceptuales influyen significativamente en el trabajo en equipo del personal administrativo en la Municipalidad. Este resultado nos muestra el nivel de similitud y aproximación de resultados a la propuesta teórica de la variable habilidades gerenciales en instituciones ediles para mejorar las condiciones y procesos orientados a tener una mejor gestión.

Tomando en cuenta el primer objetivo específico, “Establecer la relación que existe entre las Habilidades Gerenciales y el Manejo de Recursos en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022”, y habiendo realizado el análisis inferencial, se pudo obtener los siguientes resultados; se halló un nivel moderado de correlación entre la variable habilidades gerenciales y la dimensión manejo de recursos a la aplicación del estadístico de prueba Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0.579**, y una significación bilateral de 0.000, lo que permitió rechazar la

hipótesis nula. Los resultados obtenidos y mencionados anteriormente en referencia con la investigación; “Diseño de Habilidades Directivas en el Contexto Covid-19 para Mejorar el Compromiso Organizacional de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo” desarrollado por Cárdenas, en la cual se evidencia los logros obtenidos del estudio realizado, donde resalta, que a un nivel de confiabilidad del 95% y habiendo obtenido una significación asintótica igual a 0.00, se pudo identificar una mejora significativa en el compromiso organizacional a la aplicación de estrategias de habilidades directivas en la institución. Los resultados mostrados permiten distinguir una fuerte similitud con los resultados de la presente investigación, pues sustenta y condiciona de mejor forma la aplicación de estrategias para mejorar las habilidades directivas y esto permita una mejora de la gestión.

Considerando el segundo objetivo específico; “Establecer la relación que existe entre las Habilidades Gerenciales y la ejecución de tareas en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022”, los resultados obtenidos posterior al análisis inferencial fueron que se evidencia un nivel moderado de relación entre la variable habilidades gerenciales y la dimensión ejecución de tareas, tomando en cuenta que a la aplicación del estadístico Rho de Spearman, se halló un coeficiente de correlación fue igual a 0.617**, y un nivel de significancia bilateral de 0.000 lo que permitió rechazar la hipótesis nula; Ulloa (2019) en su trabajo de tesis: “Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Gad. Municipal del cantón Echeandía, Provincia de Bolívar”, comprobó que si se pone en práctica las habilidades como el liderazgo mediante capacitaciones esto directamente influye en el desempeño de los trabajadores; los trabajadores muestran un nivel de motivación para el cumplimiento de sus labores.

Considerando el tercer objetivo específico; “Establecer la relación que existe entre las Habilidades Gerenciales y el Logro de Metas en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022”, a

la aplicación del estadístico de prueba Rho de Spearman, se pudo hallar una correlación moderada entre la variable habilidades gerenciales y la dimensión logro de metas, donde el coeficiente de correlación fue igual a 0.456**, y siendo la significación bilateral igual a 0.000 se rechazó la hipótesis nula; de igual forma, Larrea (2020) en su investigación: “Relación de habilidades gerenciales y gestión administrativa en el Gobierno Regional La Libertad, Trujillo, 2019”, concluyo que, existe la premisa de que los gerentes del sector público deben utilizar sus habilidades para planear, organizar, dirigir y motivar al personal encomendándoles al logro de metas establecidas. Considerando los resultados anteriores, se puede comentar la similitud, respecto a el enfoque teórico y el objetivo de contar con personas que potencialicen las habilidades gerenciales o directivas, respecto a la búsqueda de la mejora en la gestión de las organizaciones públicas.

CONCLUSIONES

En la presente investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

Se pudo establecer la existencia de una relación significativa entre las variables habilidades gerenciales y gestión administrativa, habiendo aplicado el estadístico de Rho de Spearman, donde el valor del coeficiente de correlación fue de 0.635** que evidencia el nivel de relación moderada y habiendo obtenido una significación bilateral de 0.000; permitió rechazar la hipótesis nula.

Se pudo identificar la existencia de un nivel moderado de correlación entre la variable habilidades gerenciales y la dimensión manejo de recursos, considerando que a la aplicación del estadístico de prueba Rho de Spearman se halló un coeficiente de correlación de 0.579**, y tomando en cuenta el resultado de la significación bilateral de 0.000, permitió rechazar la hipótesis nula.

Se pudo establecer la existencia de un nivel moderado de correlación entre la variable habilidades gerenciales y la dimensión ejecución de tareas, tomando en cuenta que a la aplicación del estadístico Rho de Spearman, se halló un coeficiente de correlación de 0.617**, y habiendo obtenido como significancia bilateral un valor de 0.000, resultado que posibilitó rechazar la hipótesis nula.

Se pudo identificar una moderada correlación entre la variable habilidades gerenciales y la dimensión logro de metas; pues a la aplicación del estadístico de prueba Rho de Spearman, se pudo hallar el coeficiente de correlación igual a 0.456**, y habiendo hallado la significación bilateral igual a 0.000, permitió el rechazo de la hipótesis nula en la presente investigación.

RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda a los funcionarios de la municipalidad, promover un plan de capacitación, formación y desarrollo profesional del personal que permita y garantice mejorar las habilidades de liderazgo, potencializar las capacidades de toma de decisiones, desarrollo de la comunicación interna y garantizar un cambio en la gestión de turno en la provincia de Satipo.
- 2) Se recomienda a los funcionarios de la municipalidad, implementar un sistema de manejo de recursos para mejorar la afluencia de información y tomar mejores decisiones, asimismo, desarrollar programas para potenciar las capacidades gerenciales y de liderazgo con acciones sociales, deportivas y culturales; que permitan integrar y motivar a los trabajadores de las diferentes gerencias y unidades con el fin de garantizar un mejor servicio a la población de Satipo.
- 3) Se recomienda, organizar en las diversas gerencias y áreas de la municipalidad, los equipos de trabajo orientados a fines productivos y de crecimiento profesional, garantizando mejores resultados en los diferentes procesos que se desarrollan orientados a un servicio a la población.
- 4) Se recomienda a los funcionarios de la municipalidad programar evaluaciones de desempeño donde los indicadores permitan identificar anomalías en los procesos y mejorarlos y no buscar desarrollar acciones punitivas a los trabajadores, pues muchas veces los resultados no son por capacidad sino por falta de condiciones adecuadas para desarrollar labores eficientes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alba, A., & Núñez, A. (2019). *Habilidades gerenciales de los directivos académicos de la universidad pública y privada: caso analizado en UNICOC y ESAP. [Tesis de Posgrado, Universidad del Valle]*. Repositorio de la Universidad del Valle.
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/c9f52c42-527d-44ef-b1d6-44f919a3c37d/content>
- Álvarez, D., Montes, J., & Osorio, C. (2023). Habilidades gerenciales como factor de competitividad empresarial. *Región Científica*, 2(2), 1-16.
<https://rc.cienciasas.org/index.php/rc/article/view/109/107>
- Alvear, P., & Oscullo, J. (2023). Mejoramiento de la Gestión Administrativa y Financiera de las Empresas Públicas de la Función Ejecutiva del Ecuador. *REVISTA TÉCNICA "ENERGÍA"*, 9(1), 205-213.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación; Introduccion a la metodología cinetífica*. Venezuela: Editorial Episteme.
- Artieda, J., Guarnizo, W., Caiza, M., & Vayas, G. (2021). Las habilidades gerenciales en la gestión pública. *Revista Investigación y Negocios*, 14(24), 149-156.
<https://doi.org/https://doi.org/10.38147/invneg.v14i24.155>
- Baque, L., Triviño, K., & Viteri, D. (2020). Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional. *Revista Dilemas Contemporáneo*(58), 1-16.
<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2152/2207>
- Barrios, S. (2023). Habilidades Gerenciales e Innovación Sostenible y su relación con la Gestión Empresarial. *ANFIBIOS*, 6(1), 21-33.

- Benavides, L. (2011). *GESTION, LIDERAZGO Y VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA UNIDAD EDUCATIVA “SAN JUAN DE BUCA Y” DEL CANTON GENERAL ANTONIO ELIZALDE (BUCA Y). DURANTE PERIODO 2010 -2011. [Tesis de Posgrado, Universidad Técnica Particular de Loja].* Repositorio de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Blázquez, M., & Mondino, A. (2012). Recursos Organizacionales: Concepto, Clasificación e Indicadores. *Técnica administrativa, 11*(49), 1-12.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad, 12*(3), 385-390.
- Bueno, R., Ramos, M., & Berreleza, C. (2018). *Elementos básicos de la administración* . UAS.
- Burgos, R., Argüelles, V., & Palacios, R. (2021). Etapas del método estadístico. *Ciencia Huasteca Boletín Científico de la Escuela Superior de Huejutla, 9*(17), 35-36.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/huejutla/article/view/6703/7598>
- Caballero, A. (2004). *Guias metodológicas para los planes y tesis de maestría y doctorado*. Perú: UGRAPH S.A.C.
- Cabezas, E., Naranjo, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Cárdenas, L., & Neyra, L. (2021). Habilidades gerenciales en estudiantes de Administración de Negocios de una universidad privada de Lima, 2020. *Horizontes, 5*(19), 733-739.
<http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v5n19/2616-7964-hrce-5-19-733.pdf>
- Cárdenas, M. (2023). *Fortalecimiento de la Gestión Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí. [Tesis de Posgrado, Universidad Técnica de*

Cotopaxi]. Repositorio de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

<https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/9990/1/MUTC-001453.pdf>

Cárdenas, V. (2020). *Diseño de Habilidades Directivas en el Contexto Covid-19 para Mejorar el Compromiso Organizacional de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6615/T010_44636251_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cárdenas, V., Paredes, M., Sánchez, P., & Alania, R. (2022). LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE HABILIDADES DIRECTIVAS. *Revista Conrado*, 18(85), 435-441. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v18n85/1990-8644-rc-18-85-435.pdf>

Carrasco, W., & Martínez, F. (2011). *Gestión Empresarial*. Asunción Paraguay: Quinto principio.

Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales*. Buenos aires.

Chapa, E., Tejada, M., & Méndez, M. (2022). Habilidades gerenciales en adquisiciones estatales: Efectos en generación de bienestar social. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 3893-3910.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2136/3103>

Chávez, D. (2022). *La gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cumandá*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio de la Universidad Nacional de Chimborazo.

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/9304/1/Ch%c3%a1vez%20Cobo%2c%20D.%282022%29%20La%20gesti%c3%b3n%20administrativa%20y%20su%20incidencia%20en%20el%20desarrollo%20organizacional%20del%20gobierno%20aut%c3%b3nomo%20descentralizado%20municipal%20del%20>

Córdova, J., García, N., García, V., & Merino, M. (2022). Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú. *Revista de Ciencias Sociales* , 28(3), 294-305.

Cossio, M., Díaz, J., & Oñate, A. (2022). HABILIDADES GERENCIALES: LA ESTRATEGIA AL ÉXITO DE LA EMPRESA COLOMBIANA. *Fundación Universitaria del Área Andina* , 1(1), 1-16.

Custodio, K., Ríos, O., & Ríos, M. (2020). Habilidades gerenciales y motivación laboral de asesores de negocios. *Revista de Investigación y Cultura*, 9(3), 85-96.

Díaz, K. (2019). *Las Habilidades Gerenciales y su Influencia en el Trabajo en Equipo del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Huaura. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]*. Repositorio de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3235/K%c3%81RIN%20DEL%20ROCIO%20D%c3%8dAZ%20ORDAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernández, J., LLamas, F., & Gutiérrez, M. (2019). Creatividad: Revisión del concepto. *REIDOCREA*, 8(37), 467-483.

Goleman, D. (2005). *La inteligencia emocional Por qué es mas importante que el coeficiente intelectual*. LELIBROS.

- Gómez, V. (2020). Delegación de competencias y compliance penal. *DERECHO PUCP*(85), 115-138.
- Gonzáles, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Gonzáles, Y., & Canós, L. (2020). Las habilidades directivas clave para el desarrollo organizacional. *INNODOCT*, 11(13), 363-371.
- Govea, J. (2021). Sistema de planificación de recursos empresariales (ERP) y su influencia en los procesos de negocio de empresas distribuidoras de productos de consumo masivo en Lima Metropolitana en el 2019. *Revista Industrial Data*, 24(1), 201-217.
- Gutiérrez, L. (2020). *Habilidades gerenciales y gestión administrativa en los equipos de gestión administrativa en los equipos de gestión de la red de salud ventanilla, callao, 2019. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional del Callao].* Repositorio de la Universidad Nacional del Callao.
<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5323/GUTIERREZ%20CAMPOS%20LUIS%20JESUS%20FCS%20DOCTORADO%202020.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Holguín, J., López, D., & Muñiz, L. (2021). Sistema de planificación de recursos empresariales: una estrategia que optimiza los procesos de las Mipymes ecuatorianas. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 14(8), 85-97.

- Huerta, H. (2020). Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07. *Revista Saber Servir*(3), 140-147.
<https://revista.enap.edu.pe/article/view/3919/4370>
- Katz, M., Seid, G., & Abiuso, F. (2019). *La técnica de encuesta: Características y aplicaciones*.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una Perspectiva Global*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
- Larrea, N. (2020). *Relación de habilidades gerenciales y gestión administrativa en el Gobierno Regional La Libertad, Trujillo, 2019. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada del Norte]*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27149/Larrea%20Zanelli%2c%20Nelly%20Esther.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lopez, H., Aquije, M., Garay, L., Guzmán, M., Vásquez, J., & Mavila, J. (2021). La gestión municipal y su impacto en la gobernabilidad en los gobiernos locales del Perú, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7278-7301.
- Lozano, J., & Abad, W. (2022). *Efectividad de las prácticas directivas en el desempeño institucional de una entidad pública. [Tesis de Posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]*. Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9134/1/T3999-MGTH-Lozano-Efectividad.pdf>
- Luna, J., & Luna, M. (2021). La Gestión Administrativa Municipal. Una aproximación Conceptual. *Revista Iberoamericana*, 1(1), 1-15.
- Machado, M., & Rivera, L. (2023). IMPORTANCIA DE LAS HABILIDADES BLANDAS EN EL PROYECTO DE VIDA. *Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 1(1), 1-11.

- Madrigal, B. E. (2009). *Habilidades Directivas*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Marín, E. (2020). Habilidades gerenciales: Herramientas para fortalecer la cultura organizacional en el ámbito educativo. *Revista Scientific*, 5(18), 276-288.
https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/507/1199
- Mendivel, R., Lavado, C., & Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262-268.
- Mendoza, A. (2019). Gestión Administrativa Operativa en Recursos Humanos. *Sinapsis*, 11(1), 13-23.
- Mendoza, V., & Moreira, J. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *FIPCAEC*, 6(3), 608-620.
<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/414/736>
- Mendoza, V., Moreira, J., & Merca, C. (2022). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior. *Revista Publicando*, 9(34), 31-40.
- Meneses, J. (2016). *El cuestionario*. GNU Free Documentation.
- Montaño, Y. (2017). *Habilidades gerenciales aplicadas a las instituciones públicas*. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Mundo, J. (2019). *Habilidades directivas y su relación con el desarrollo de una gestión administrativa de los directivos del área de abastecimiento en la Municipalidad Distrital de Lurín - 2015*. [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/783/Mundo%20Garcia%20Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Naranjo, F., Carrión, L., & Bosmediano, F. (2022). Gestión administrativa en las pymes del sector comercial en la ciudad de Santo Domingo en Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad, 14*(3), 504-513. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n3/2218-3620-rus-14-03-504.pdf>
- Nóvas, J., Gallego, B., & Calles, A. (2011). Bases y aplicación del método hipotético-deductivo en el diagnóstico. *Revista Cubana, 27*(3), 378-387. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v27n3/mgi08311.pdf>
- Otero, J., Barrios, I., & Prieto, G. (2006). El objetivo en el contexto de la dirección estratégica, el proceso docente y la investigación científica. *Revista Cubana de Salud Pública, 12*(3), 1-13. <https://www.redalyc.org/pdf/214/21420864014.pdf>
- Pacheco, Y., Molina, Y., & Arévalo, J. (2017). Los roles gerenciales de Mintzberg: una evidencia empírica en la universidad. *I+D Revista de Investigaciones, 10*(2), 102-111.
- Pedraja, L., Rodríguez, E., & Rodríguez, J. (2006). LIDERAZGO Y DECISIONES ESTRATÉGICAS: UNA PERSPECTIVA INTEGRADORA. *INCI, 31*(8), 1.13. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0378-18442006000800007
- Peña, D., Milligan, K., & Galarza, E. (2022). Gestión Administrativa y su Aporte al Desarrollo Empresarial: Caso Cooperativa Moto Taxi de Puerto López. *Dominio de la Ciencia, 8*(1), 136-151. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383410>
- Peña, D., Sánchez, M., & Sancan, L. (2022). Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio. *RECIMUNDO, 6*(1), 120-131.

- Peñalver, A. (2020). Las habilidades interpersonales de los Jefes de Proyecto. *Capital humano*(533), 84-90.
- Pérez, H., Peñaloza, L., Tamayo, A., & Chaparro, E. (2022). Habilidades Gerenciales en Turismo: Una revisión sistemática de literatura. *INNOVA Research Journal*, 7(3), 120-139.
- Pérez, M. (2016). La Conducta Organizacional ¿Es necesario instaurar el código de conducta organizacional? *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*, 10(1), 21-26.
- Perez, W., Serrano, J., Colcha, R., & Moreno, M. (2022). Gestión Administrativa y Calidad de Servicio de Acuerdo a la Normativa Legal. *Polo del conocimiento*, 7(2), 1077-1088.
- Ramírez, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. *Revista Investigación y Negocios*, 11(17), 23-29.
- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Scientific*, 4, 153-172.
- Rodríguez, Á., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82, 179-200. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
- Rojas, C., Hernández, H., & Niebles, W. (2020). Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud. *Revista Espacios*, 41(1), 6.
- Ruíz, L. (2021). ipos de habilidades gerenciales, una opción para el desarrollo empresarial proactivo. *Revista Reflexiones y Saberes*, 14, 41-52.
<https://34.231.144.216/index.php/RevistaRyS/article/view/1311/1667>

- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., & Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823.
- Sánchez, A., & Murillo, A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Historial editorial*, 9(2), 147-181.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2594-29562021000200147
- Santa, M., & Cruz, J. (2022). Gestión del conocimiento y efectividad organizacional en municipalidades de la provincia de San Martín, Perú. *Gobierno y Gestión Pública*, 9(1), 30-43.
- Silva, E. (2021). Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático. *Digital Publisher*, 6(2), 148-163.
- Soledispa, X., Pionce, J., & Sierra, M. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dominio de la ciencia*, 8(1), 280-294.
- Suaza, J. (2021). Habilidades gerenciales de empresarios pymes de la ciudad de Medellín, Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*(26), 592-606.
- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de la Ciencia*, 8(1), 234-261.
- Ulloa, J. (2019). *Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Gad. Municipal del cantón Echeandía, Provincia de Bolívar. [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Babahoyo]*. Repositorio de la Universidad Técnica de Babahoyo.

<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7002/PI-UTB-FAFI-ING.COM-000001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

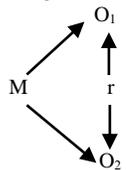
Whetten, D., & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson Educación.

<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

“Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	V1: HABILIDADES GERENCIALES	MÉTODO a) Universal - Científico b) General: - Método hipotético deductivo c) Métodos específicos: - Estadístico - Histórico - Comparativo TIPO: - Investigación básica NIVEL: - Nivel correlacional DISEÑO: - No experimental transversal - Descriptivo correlacional ESQUEMA  Dónde: M = Muestra O ₁ = Habilidades Gerenciales O ₂ = Gestión Administrativa r = Relación de variables POBLACIÓN: 158 trabajadores MUESTRA: 113 trabajadores TÉCNICAS E INSTRUMENTOS: - Encuesta - Revisión bibliográfica - Cuestionario
P.G.- ¿Cómo es la relación de las Habilidades Gerenciales con la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022?	O.G.- Determinar la relación que existe entre las Habilidades Gerenciales y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022.	H.G.-Existe una relación entre las Habilidades Gerenciales y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022.	Habilidades personales Habilidades interpersonales Habilidades grupales	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	V2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
P.E.1.- ¿Cómo es la relación de las Habilidades Gerenciales con el Manejo de Recursos en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022?	O.E.1.- Establecer la relación que existe entre las Habilidades Gerenciales y el Manejo de Recursos en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022.	H.E.1.- Las Habilidades Gerenciales se relaciona significativamente con el Manejo de Recursos en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022.	Manejo de recursos Ejecución de tareas Logro de metas	
P.E.2.- ¿Cómo es la relación de las Habilidades Gerenciales con la Ejecución de Tareas en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022?	O.E.2.- Establecer la relación que existe entre las Habilidades Gerenciales y la Ejecución de Tareas en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022.	H.E.2.- Las Habilidades Gerenciales se relaciona significativamente con la Ejecución de Tareas en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022.		
P.E.3.- ¿Cómo es la relación de las Habilidades Gerenciales con el Logro de Metas en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022?	O.E.3.- Establecer la relación que existe entre las Habilidades Gerenciales y el Logro de Metas en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022.	H.E.3.- Las Habilidades Gerenciales se relaciona significativamente con el Logro de Metas en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022.		

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala Valorativa
HABILIDADES GERENCIALES	Las habilidades gerenciales son acciones propias que los individuos realizan en una organización para el desempeño eficiente en sus actividades. Sobre las dimensiones de las habilidades gerenciales estas son: Habilidades Personales, Habilidades Interpersonales y Habilidades Grupales (Whetten & Cameron, 2011).	Habilidades personales	Aplica el análisis para la solución de situaciones problemáticas. Controla sus emociones para la toma oportuna de decisiones.	1,2,3,4	ORDINAL
		Habilidades interpersonales	Garantiza la comunicación para fortalecer su relación con los empleados. Controla conflictos para la mejora de la productividad institucional.	5,6,7,8	
		Habilidades grupales	Desarrolla un liderazgo para el manejo del trabajo en equipo. Delega funciones para el fomento del compromiso laboral.	9,10,11,12	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	La gestión administrativa representa “el conjunto de acciones, formas o actividades que cualquier administrador debe ejecutar para el manejo correcto de recursos de la empresa, siendo lo primordial en la gestión administrativa el ambiente, ejecutar tareas y lograr las metas empresariales” (Peña et al., 2022, p. 140).	Manejo de recursos	Implementa un sistema de planificación de recursos para tomar las mejores decisiones. Determina un estilo de gerencia para el manejo eficiente de recursos.	13,14,15,16	ORDINAL
		Ejecución de tareas	Fomenta un buen clima organizacional para la ejecución de funciones. Fomenta la motivación para la realización de las actividades asignadas.	17,18,19,20	
		Logro de metas	Aprovecha los conocimientos de los empleados para utilizarlo en el logro de dichas metas. Establece criterios de evaluación para el cumplimiento de metas.	21,22,23,24	

Anexo 4: El instrumento de investigación

Instrumento de la Investigación
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

DATOS GENERALES

Lugar de Encuesta: _____

Sexo

Fecha de Encuesta: _____

Masculino

Edad: _____

Femenino

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal, marcando con una (X), la que mejor exprese su punto de vista de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

CUESTIONARIO

“Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2023”

VARIABLE 1: Habilidades gerenciales

N°	ITEM	1	2	3	4	5
DIMENSION 1: Habilidades personales						
01	Considera usted que la Municipalidad Provincial de Satipo aplica el análisis para la solución de situaciones problemáticas.					
02	Considera usted que la Municipalidad Provincial de Satipo aplique un análisis más minucioso para la solución de situaciones problemáticas.					
03	Considera usted que la Municipalidad Provincial de Satipo controla sus emociones para la toma oportuna de decisiones.					
04	Considera usted que la Municipalidad Provincial de Satipo evalúe su estado anímico para la toma oportuna de decisiones.					
DIMENSION 2: Habilidades interpersonales						
05	Considera usted que la Municipalidad Provincial de Satipo garantiza la comunicación para fortalecer su relación con los empleados.					
06	Considera usted que la Municipalidad Provincial de Satipo promueva la comunicación activa para fortalecer su relación con los empleados.					
07	Considera usted que la Municipalidad Provincial de Satipo controla conflictos para la mejora de la productividad institucional.					
08	Considera usted que la Municipalidad Provincial de Satipo resuelva objetivamente conflictos para la mejora de la productividad institucional.					
DIMENSIÓN 3: Habilidades grupales						
09	Considera usted que la Municipalidad Provincial de Satipo desarrolla un liderazgo para el manejo del trabajo en equipo.					
10	Considera usted que la Municipalidad Provincial de Satipo fortalezca su liderazgo para el manejo del trabajo en equipo.					
11	Considera usted que la Municipalidad Provincial de Satipo delega funciones para el fomento del compromiso laboral.					
12	Considera usted que la Municipalidad Provincial de Satipo delega funciones acordes a las habilidades para el fomento del compromiso laboral.					

Instrumento de la Investigación
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

DATOS GENERALES

Lugar de Encuesta: _____ Sexo
 Fecha de Encuesta: _____ Masculino
 Edad: _____ Femenino

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal, marcando con una (X), la que mejor exprese su punto de vista de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

CUESTIONARIO

“Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2023”

VARIABLE 2: Gestión Administrativa

N°	ITEM	1	2	3	4	5
DIMENSION 1: Manejo de recursos						
13	Considera usted que la Municipalidad Provincial de Satipo implementa un sistema de planificación de recursos para tomar las mejores decisiones.					
14	Considera usted que la Municipalidad Provincial de Satipo invierta en un sistema de planificación de recursos para tomar las mejores decisiones.					
15	Considera usted que la Municipalidad Provincial de Satipo determina un estilo de gerencia para el manejo eficiente de recursos.					
16	Considera usted que la Municipalidad Provincial de Satipo innove en un estilo de gerencia para el manejo eficiente de recursos.					
DIMENSION 2: Ejecución de tareas						
17	Considera usted que la Municipalidad Provincial de Satipo fomenta un buen clima organizacional para la ejecución de funciones.					
18	Considera usted que la Municipalidad Provincial de Satipo mantenga un buen clima organizacional para la ejecución de funciones.					
19	Considera usted que la Municipalidad Provincial de Satipo fomenta la motivación para la realización de las actividades asignadas.					
20	Considera usted que la Municipalidad Provincial de Satipo maximice la motivación para la realización de las actividades asignadas.					
DIMENSIÓN 3: Logro de metas						
21	Considera usted que la Municipalidad Provincial de Satipo aprovecha los conocimientos de los empleados para utilizarlo en el logro de dichas metas.					
22	Considera usted que la Municipalidad Provincial de Satipo desarrolle nuevos conocimientos de los empleados para utilizarlo en el logro de dichas metas.					
23	Considera usted que la Municipalidad Provincial de Satipo establece criterios de evaluación para el cumplimiento de metas.					
24	Considera usted que la Municipalidad Provincial de Satipo optimice los criterios de evaluación para el cumplimiento de metas.					

Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

PLANILLA JUICIO DE EXPERTOS

Tesis: Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022.

Investigadores: Bach. Mishell Katerin Melendez Lazo
Bach. Estefany Thalia Zuñiga Suarez

Indicación: Respetado especialista, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de investigación “Las Habilidades Gerenciales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Satipo”, que hace parte de la investigación: “HABILIDADES GERENCIALES Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO, 2022”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : Fredi Paul Gutiérrez Meza
Formación académica : Magister
Áreas de experiencia profesional : Gestión Empresarial, Gestión de Calidad y Procesos.
Tiempo : 05 años
Cargo actual : Coordinador de Autoevaluación y Acreditación
Institución : FCAC-UPLA

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Validez de contenido

Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mtro. Fredi Paul Gutierrez Meza	Maestro en Administración	20	Muy Bueno

Sello y Firma:




Mtro. Fredi Paul Gutierrez Meza
Docente F.C.A.C.
E.A.P. Administración y Sistemas

Validez de contenido

Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mtro. Fredi Paul Gutiérrez Meza	Maestro en Administración	20	Muy Bueno

Sello y Firma:




Mtro. Fredi Paul Gutierrez Meza
Docente F.C.A.C.
E.A.P. Administración y Sistemas

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

PLANILLA JUICIO DE EXPERTOS

Tesis: Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022.

Investigadores: Bach. Mishell Katerin Melendez Lazo
Bach. Estefany Thalia Zuñiga Suarez

Indicación: Respetado especialista, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de investigación “Las Habilidades Gerenciales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Satipo”, que hace parte de la investigación: “HABILIDADES GERENCIALES Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO, 2022”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : RICARDO FRANZ VILLANCA ESPIRITU
Formación académica : LIC. ADMINISTRACION Y SISTEMAS
Áreas de experiencia profesional : ADMINISTRATIVA, DOCENCIA.
Tiempo : 7 AÑOS
Cargo actual : DOCENTE UNIVERSITARIO
Institución : UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Validez de contenido

Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
	MAGISTER	20	MUY BUENO

Sello y Firma:



MG. RICARDO FRANZ VILLANCA ESPIRITU
CLAD : 14029

Validez de contenido

Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
	MAGISTER	20	MUY BUENO

Sello y Firma:



MG. RICARDO FRANZ VILLANCA ESPIRITU
CLAD : 14029
DOCENTE: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

PLANILLA JUICIO DE EXPERTOS

Tesis: Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2022.

Investigadores: Bach. Mishell Katerin Melendez Lazo
Bach. Estefany Thalia Zuñiga Suarez

Indicación: Respetado especialista, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de investigación “Las Habilidades Gerenciales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Satipo”, que hace parte de la investigación: “HABILIDADES GERENCIALES Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO, 2022”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : MARILYN ELENISSE PARI YARIN
Formación académica : MAESTRO EN INVESTIGACION Y DOCENCIA UNIVERSITARIA
Áreas de experiencia profesional : SECTOR PUBLICO Y PRIVADO
Tiempo : 5 AÑOS
Cargo actual : ADMINISTRATIVO DE LA G.S.P.S.C.
Institución : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Validez de contenido

Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
	MAGISTER	20	MUY BUENO

Sello y Firma:  MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO
GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO


Mg. Marilyn Elenisse Pari Yarin
SUB GERENTE DE ASISTENCIA TECNICA Y DESARROLLO HUMANO

Validez de contenido

Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
	MAGISTER	20	MUY BUENO

Sello y Firma:  MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO
GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO


Mg. Marilyn Elenisse Pari Yarin
SUB GERENTE DE ASISTENCIA TECNICA Y DESARROLLO HUMANO

Anexo 7: Consentimiento informado


SATIPO
 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
 "Con identidad progresista"
 
¡Juntos sí podemos!

Satipo, 27 de junio de 2022.

CARTA MÚLTIPLE N°002-2022-A/MPS

Señora:
 Bach. Adm. Estefany Thalia Zuñiga Suarez
Dirección:
 Pasaje Santa Isabel N°437, Natalia Sánchez - Satipo

Bach. Adm. Mishell Katerin Melendez Lazo
Dirección:
 Av. Micaela Bastidas - Satipo

Presente. -

ASUNTO : CONCENTIMIENTO PARA TESIS
REF : Carta N°001-2022-BACH.ADM/UPLA

Es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo a nombre de la Municipalidad Provincial de Satipo y el mio propio, a la vez manifestarle lo siguiente:

Que, con documento de la referencia, solicitan el consentimiento para realizar investigación y elaboración de su trabajo de investigación – tesis.

Al respecto, tenemos a bien informarles que, habiendo realizado las coordinaciones correspondientes, se aprueba que las señoritas: ESTEFANY THALIA ZUÑIGA SUAREZ, con DNI N°75204845 y MISHELL KATERIN MELENDEZ LAZO con DNI N°72576855, para el desarrollo de su tesis "HABILIDADES GERENCIALES Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO, 2022"; las áreas correspondientes, le brindaran las facilidades respectivas. Por lo expuesto, se **AUTORIZA** el desarrollo de dicha investigación y se da por concluida la atención del requerimiento.

Sin otro particular, me suscribo de ustedes.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO

Ivan Olivera Meza

ALCALDE

Jr. Colonos Fundadores N° 312
Teléfono (064) 546102
www.munisatipo.gob.pe
muni-satipo@munisatipo.gob.pe

Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento