



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Habilidades directivas e innovación pública según los trabajadores
de un municipio distrital de la región Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Castillo Napuri, Joel Alejandro (orcid.org/0000-0002-5760-2390)

ASESORA:

Dra. Karen Del Pilar, Zevallos Delgado (orcid.org/0000-0003-2374-980X)

CO-ASESORA:

Mg. Julia Cecilia Morón Valenzuela (orcid.org/0000-0002-1977-3383)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis Padres y mis hijos quienes son las fuerzas que me inspiran a seguir avanzando.

Agradecimiento

A Dios por la nueva oportunidad.

A todas las personas que contribuyeron mediante sus aportes a la presente investigación.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.	17
3.2. Variables y Operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. 3.5.	20
Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de los datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
4.1. Descripción de resultados	25
4.2. Contratación de hipótesis	28
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	49

Índice de Tablas

Tabla 1 Distribución de frecuencias por nivel de las Habilidades directivas de los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima–2022	25
Tabla 2 Distribución de frecuencias de dimensiones de las habilidades directivas de un municipio distrital de la región Lima–2022	26
Tabla 3 Distribución de frecuencias de la innovación pública de acuerdo los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima–2022	27
Tabla 4 Distribución de frecuencias por dimensiones de la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima – 2022	27
Tabla 5 Grado de correlación entre las habilidades directivas y la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima– 2022	28
Tabla 6 Grado de correlación entre las habilidades personales y la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima–2022	29
Tabla 7 Grado de correlación entre las habilidades interpersonales y la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima–2022	30
Tabla 8 Grado de correlación entre las habilidades grupales y la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima– 2022	32
Tabla 9 Grado de correlación entre las habilidades específica de comunicación y la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima–2022.	33

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo el establecer la relación entre las habilidades directivas y la innovación pública en los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima, 2022. El tipo de investigación es básica, con un diseño hipotético deductivo, y el nivel descriptivo correlacional, con un tipo de muestreo no probabilístico, con una población de 263 trabajadores y un muestreo de 136 trabajadores. Como instrumento se aplicó el cuestionario, formulándose encuestas para ambas variables; y la fiabilidad y confiabilidad fueron validadas por profesionales altamente competentes. Entre los principales resultados de la investigación, encontramos que el 75,74% de los trabajadores perciben como favorable las habilidades directivas; y respecto a la innovación pública el 41.18% percibe que el nivel es óptimo, presentando una relación moderada con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.602. Por lo cual, se concluye que la variable habilidades directivas esta correlacionada con la Innovación Pública, por lo tanto, la Municipalidad debe buscar que, fortalecer los distintos tipos de habilidad de sus trabajadores, que le permita en el futuro una correcta implementación de acciones de innovación pública en la organización.

Palabras Clave: Innovación, Innovación Pública, Habilidades Directivas, Ecosistemas de Innovación.

Abstract

The objective of this research was to establish the relationship between management skills and public innovation in workers of a district municipality in the Lima region, 2022. The type of research is basic, with a hypothetical deductive design, and the descriptive correlational level, in a population of 263 workers and a sampling of 136 workers. A questionnaire was applied as an instrument, formulating surveys for both variables; and the reliability and reliability were validated by highly competent professionals. Among the main results of the research, we found that 75.74% of the workers perceive managerial skills as favorable; and with respect to public innovation, 41.18% perceive that the level is optimal; presenting a moderate relationship with a Spearman's Rho coefficient of 0.602. Therefore, it is concluded that the managerial skills variable is correlated with Public Innovation, therefore, the Municipality should seek to strengthen the different types of skills of its workers, which will allow in the future a correct implementation of public innovation actions in the organization.

Keywords: Innovation, Public Innovation, Managerial Skills, Innovation Ecosystems.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy por hoy el mundo enfrenta grandes desafíos que sumados a la pandemia Covid 19, exigen gran adaptación y esfuerzo para que las instituciones públicas y privadas logren su permanencia en el competitivo y complejo mundo laboral.

De acuerdo a la Cuarta Edición del Manual de Oslo (OECD, 2018), manifiesta que la innovación es el producto o proceso (o combinación de ambos) que diverge de manera significativa de los ya existentes, y los coloca para utilización de los usuarios (producto) para ejecutarlos dentro de la empresa (procesos); asimismo, define que existen dos grandes tipos de innovaciones de acuerdo a su objetivo, como son: a) Las innovaciones que modifican los productos de la empresa (innovación de bienes y servicios); b) Las innovaciones que modifican los procesos de negocio de la empresa (producción de productos, distribución y logística, administración y gestión, marketing y ventas, desarrollo de procesos de negocios y productos, y sistemas de comunicación e información).

Desde siempre, se ha vinculado la innovación al entorno empresarial privado, donde su importancia se relaciona estrechamente con la posibilidad de adopción por parte de las empresas y de sus respectivos protocolos o procesos de producción, a una economía globalizada cada vez más competitiva, pero en el entorno público surge como una oportunidad que permita adaptar la gestión pública (teniendo en cuenta las necesidades de los ciudadanos) haciéndola mucho más transparente, eficiente y eficaz (Mairal, 2020). De acuerdo a las United Nations (2017), podemos dividir la innovación pública en tres grupos como son: a) Mejora de ingresos, relacionado básicamente al incremento del recaudo de impuestos (de todo tipo como arbitrios u otros); b) Innovación orientada a la producción a menor costo (de todo tipo de bienes y/o servicios); y c) Innovación de procesos productivos orientados a la calidad o variedad, estas dos últimas son las más relevantes, y pueden darse en aspectos como cambios en la gestión, en los procesos de producción, o entrega del servicio, un ejemplo lo encontramos en el desarrollo del gobierno electrónico (digitalización).

Robbin (2011), Novag (2020) y muchas otras publicaciones coinciden en referir que la innovación pública es un término contradictorio, debido a que en éste

sector no se requiere de ser competitivo (a diferencia del sector privado), pues teniendo en cuenta la teoría de Schumpeter (1942) que manifiesta que la innovación es un proceso inevitable de destrucción creativa en la medida que la forma de hacer las cosas pasan indefectiblemente a nuevos enfoques, (constituyéndose esto como una piedra angular de cualquier sistema productivo); lo cual resulta extraño en el sector público, pudiéndose considerar en algunos casos como monopolios (Borins, 2001), para lo cual no requiere ser competitivos, creando un entorno en el cual no existen incentivos para mejorar; otros aspecto contrario resulta la cultura organizacional, que se destaca por un enfoque de procesos mas que de resultados, o la estandarización en lugar de la diferenciación, los cuales según Burns (2011) son fuerzas inerciales para la innovación, la cual como ya indicamos implica una ruptura de la rutina y realizar las cosas de otra manera, pero en el sector público la aversión al riesgo resulta un factor común de los empleados; además otro aspecto es el espíritu cortoplacista del sector público, contrario a lo indicado por Druker (2002) quien indica que la innovación requiere de un espíritu emprendedor y una innovación sistémica, siendo necesario abandonar lo de ayer, en lugar de defenderlo. De acuerdo Gullmark la IP puede manifestarse de diversas maneras como son la Innovación de servicios, la innovación colaborativa, compras publicas innovadoras, asimismo manifiesta que pueden ayudar a ser mas eficientes y eficaces, a enfrentar los desafíos sociales y economicos, asi como responder a presiones y expectativas de multiples actores (2021, p. 509).

Actualmente, se esta dando reconocimiento especial sobre la importancia de la creación de innovación como un agente crucial, para la mejora de la productividad y desarrollo social y económico de un país. La investigación publicada por el Instituto para la Integración Latinoamericana (INTAL) del Banco Interamericano de Desarrollo (2017) y Latinobarómetro manifiestaron que menos del 25% de latinoamericanos consideran a la innovación como un aspecto importante para lograr el desarrollo de su país. Sin duda, no se puede negar que los países que asignan un mayor presupuesto nacional de su PBI (Producto Bruto Interno) a la ciencia y la tecnología, son aquellos que identifican a las actividades de innovación como uno de los factores claves para el logro de su desarrollo. Otros actores como Balarin, et al (2021) manifiesta que al igual que en el sector privado, existen elementos inhibidores que influencias en la IP, como son la división del

trabajo, la estructura jerárquica de la autoridad, los procedimientos y rutinas estandarizadas así como las normas preestablecidas; pero a ello se suma la burocracia de poca flexibilidad, los excesivos controles y la falta de capacidad de actuación y la poca tolerancia al fracaso.

Diversos autores han identificado diversos aspectos que facilitan o inhiben la innovación, como el miedo a dañar los flujos de ingresos actuales, limitadas habilidades gerenciales, miedo al fracaso (Aulet et al, 2013), así como también la adversidad al riesgo, enfoque cortoplacista, débiles habilidades para gestionar el riesgo, escasos incentivos para innovar; limitados conocimientos tecnológicos, resistencias a cerrar programas e instituciones, entre otros (Mulgan, 2018). Asimismo, existen diversas publicaciones que buscan identificar los elementos claves para el desarrollo de un ecosistema de IP, siendo la más destacada la de Bason (2018) quien resalta cuatro factores como son: a) renovación del sector público; b) el impulso a la capacidad de innovación dentro de toda la estructura pública; c) incentivos a los procesos innovadores, y d) dirigir el proceso de innovación más amplio no solo en lo público; en lo cual destacamos la presencia de los trabajadores y sus habilidades como parte importante en la Innovación Pública. También Brow (2010) indica que existen cuatro aspectos en la IP relacionadas al riesgo, como son: 1) Los funcionarios están en una posición de vulnerabilidad laboral, 2) inexistentes incentivos para innovar tanto de manera individual como organizacional, 3) la regulación burocrática y 4) la insuficiencia de recursos económicos. Asimismo Mulgan (2018) manifestó que en el sector público muchas innovaciones tardan en propagarse, en parte porque los incentivos para su adopción son débiles (p. 23)

De acuerdo a la FEMP (2018) manifiesta que es de suma importancia, el tener siempre presente que, el proceso de innovación, es desarrollado por personas; siendo necesario a) el desarrollar políticas que contribuyan a fortalecer el capital humano; orientados a contar con líderes comprometidos, que motiven la innovación y capaces de descubrir, promover y articular las ideas innovadoras de sus colaboradores; b) Detectar y proporcionar apoyo a los empleados involucrados con los procesos de innovación quienes pueden dinamizar el proceso innovador; y finalmente c) debe buscarse el fomentarse la innovación a nivel de toda la organización, para lo cual es necesario el desarrollo de habilidades en los

trabajadores. Además de acuerdo a (Antoncic et al, 2017) para desarrollar la IP es necesario contar con HI así como técnicas, también con valores como compromiso, resiliencia, tolerancia al riesgo, voluntad entre otros, con lo cual podemos afirmar que para una correcta implementación se requiere de un clima organizacional en el cual el trabajador se sienta valorado y promovido.

En nuestro país, la administración pública no cuentan con el prestigio ni el respaldo de la ciudadanía, debido a sus procesos lentos, estructura rígida, casos de corrupción, gasto ineficiente y mal uso del presupuesto. En gran medida esto se debe a la falta de capacitación de los altos funcionarios del sector público, así también, considerando que son cargos de elección popular o de confianza política, muchas veces el perfil profesional no se ajusta a las exigencias del puesto, creando un efecto negativo en la población. Además es de conocimiento general que los altos cargos directivos son efímeros, cada cambio de gobierno son removidos de su cargo con todo su equipo de trabajo que lo conforman, sin considerar la experiencia, trayectoria, competencia y eficiencia que puedan tener.

En cuanto a la municipalidad distrital, tiene presente dentro de su misión institucional, el buscar su desarrollo local sostenible con identidad cultural, proporcionando servicios de calidad, a través de una gobernanza democrática, inclusiva, participativa, innovadora y transparente. Este municipio no es ajeno a esta problemática siendo los temas de Habilidades Directivas e Innovación Pública (HD) de interés general, para toda institución pública; por tal razón es necesario desarrollarlos, cultivarlos y fortalecerlos, que permitan transmitir y motivar a sus equipos de trabajo, el compromiso e involucramiento de los colaboradores y/o servidores públicos creando un ambiente social adecuado, buscando con ello, el bien de su población.

Teniendo en cuenta las variables HD e innovación pública se estableció como problema general del presente estudio de investigación, a: ¿Cuál será la relación entre las habilidades directivas y la innovación pública según los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima – 2022?, de igual manera, se presentan como problemas específicos, los siguientes: ¿Cuál será la relación entre las habilidades personales y la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima – 2022?, ¿Cuál será la relación entre las habilidades interpersonales y la innovación pública de acuerdo a

trabajadores de un municipio distrital de la región Lima – 2022?, ¿Cuál será la relación entre las Habilidades grupales y la innovación pública de acuerdo a trabajadores de un municipio distrital de la región Lima – 2022? y ¿Cuál será la relación entre las habilidades específicas de comunicación y la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima – 2022?

La presente investigación se ve justificada ampliamente, debido a que suministrará aporte teórico respecto a las HD y la innovación pública, ya que hoy por hoy es un tema relevante debido a que la innovación aumenta la productividad y contribuye con el crecimiento y desarrollo sostenible de una nación, siendo éste un factor clave. Así también, permitirá conocer la condición actual en que se encuentran las HD y la Innovación Pública desde la apreciación de los trabajadores del municipio distrital de la región Lima, el resultado a conseguir permitirá a los altos directivos establecer medidas correctivas para desarrollar las HD y lograr una adecuada implementación de Innovación Pública.

La presente investigación busca generar una valiosísima información de acuerdo a la información que se obtendrá, a través de resultados válidos y confiables, los cuales serán analizados en forma científica, que servirán a las diferentes instituciones públicas. Así también, permitirá tener un diagnóstico de la situación real de las habilidades directivas y su relación con la innovación pública. Cabe mencionar, que es necesario conocer para determinar el grado de habilidades de los altos directivos del municipio, de tal forma se busquen medidas que permitan cultivar, incrementar y fortalecer las HD de esta comuna.

En este estudio de investigación, se planteó como el objetivo general establecer la relación de las habilidades directivas y la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima – 2022. Así también, presenta como objetivos específicos, los siguientes: Establecer la relación de las habilidades personales y la innovación pública, de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima – 2022; Establecer la relación entre las habilidades interpersonales y la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima – 2022, Establecer la relación entre las habilidades grupales y la Innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima – 2022, Establecer la relación entre las habilidades específicas de comunicación y la innovación pública de acuerdo a los

trabajadores de un municipio distrital de la región Lima – 2022.

Para la obtención de los resultados mostrados, se ha establecido como la hipótesis general lo siguiente: Las habilidades directivas se relacionan con la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima – 2022, Así también, las hipótesis específicas: H1: Las habilidades personales se relacionan con la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima – 2022, H2: Las habilidades interpersonales se relacionan con la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima – 2022, H3: Las habilidades grupales se relacionan con la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima – 2022, y H4: Las habilidades específicas de comunicación se relacionan con la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para desarrollar la presente investigación, tomó en consideración diversas publicaciones de tesis para la obtención de grados de tanto de maestría como de doctorado de diferentes instituciones, tanto a nivel nacional e internacional, así como investigaciones publicadas, entre las que encontramos a:

Mairal (2021) tuvo como propósito examinar los procesos de innovación pública en las administraciones locales, y determinar los agentes condicionantes y cómo estos interactúan entre sí, de manera que contribuyan a fomentar o detener el proceso innovador. La investigación examina experiencias de administraciones locales españolas, la metodología utilizada fue la de indagación empírica de fuentes documentarias y cuantitativas. Respecto al análisis cuantitativo se aplicó un cuestionario, y los resultados muestran una relevancia significativa respecto al proceso de innovación, de los siguientes factores: a) liderazgo, b) el conocimiento y las capacitaciones de la organización; y c) la forma de involucramiento y los incentivos. La investigación concluye que el éxito y/o fracaso de la innovación pública requerirá no solo que el proyecto innovador sea bueno, sino también de las características organizativas que perjudica al desarrollo de la innovación, las mismas que son gestionadas de forma más o menos eficiente.

Lapiente (2020) en su investigación pretende explicar las actitudes pro innovación de los altos directivos centrándose en las características burocráticas y la formación profesional de los directivos públicos. La investigación tomó dos conjuntos de datos como son The COCOPS Executive Survey (sobre la reforma del Sector Público en Europa) compuesta por 9,333 encuestas de 21 países; y Quality of Government Institute Expert Survey que recoge información de 1,200 expertos de 35 países, estas encuestas presentan un alto nivel de confiabilidad por lo cual es utilizado por diversas publicaciones. Entre los resultados del estudio se presenta que la politización burocrática (hipótesis 1) tienen un impacto negativo en la receptividad a nuevas ideas y soluciones creativas, y la orientación al cambio; pero no se encuentra un impacto significativo respecto a la actitud frente al riesgo; y en cuanto al legalismo (hipótesis 2) no presenta impacto significativo respecto a la receptividad a nuevas ideas y soluciones creativas, ni la actitud frente al riesgo, pero

si se observa que influye negativamente respecto a la orientación al cambio. Entre sus conclusiones podemos mencionar, que es probable que los administradores públicos que laboran en sistemas en los que las promociones están altamente reguladas y restringidas a cambios internos muestran niveles mas bajos de actitudes a favor de la innovación, asimismo que las organizaciones públicas que creen una cultura mas innovadora serán aquellas que utilicen los méritos y las capacidades para determinar las carreras de los empleados públicos, asimismo sugiere que las actitudes de los funcionarios estan vinculados con factores institucionales e individuales como recepción de nuevas ideas y soluciones creativas, orientación al cambio y actitudes de riesgo.

Cienfuegos et al. (2019) de acuerdo a su investigación, determino como objetivo realizar una identificación adecuada de los factores que contribuyen u obstaculizan el llevar a cabo prácticas innovadoras el sector público Chileno, realizandolo mediante un diseño descriptivo y exploratorio, y un método deductivo utilizando como instrumento la encuesta electrónica con la aplicación de escalas de Likert, la cual fue implementada en una muestra de 425 funcionarios de la Red de Innovadores Públicos de Chile, es preciso indicar que justificó su investigación en la escasez de investigaciones disponible. Muestra entre sus resultados como principales factores inhibidores de la innovación pública a i) la resistencia cultural, ii) la falta de incentivos para innovar, iii) la cultura de aversión al riesgo, iv) la planificación y presupuesto de corto plazo v) no contar con un responsable de innovación; y entre los factores facilitadores de la innovación pública identifico a i) Gobernanza pro-innovación; ii) Recursos humanos pro innovación; iii) Inversion para la innovación; iv) opciones para la experimentación flexible; v) incentivos y recompensas para la innovación, entre otros. Entre las conclusiones del autor, se indica que los resultados obtenidos están alineados con la teoría existente sobre innovación pública, en relación de los facilitadores u obstaculizadores de la innovación publica.

Donawa (2019) en su investigación que tuvo como objetivo identificar las HD para una cultura innovadora en instituciones universitaria de Colombia y Venezuela, desarrollando un estudio descriptivo, mediante un diseño no experimental transversal, buscó describir las variables y analizar la interrelación e incidencia, aplicandose la encuesta a 120 docentes universitarios, con un total de 33 ítems con

escalas de Likert, siendo previamente validado mediante el juicio de expertos, alcanzando un nivel de confiabilidad de 0.94. Para el desarrollo del estudio, el autor investigó sobre las bases teóricas desarrolladas por diferentes autores, y pudo concluir la ausencia de las HD para el desarrollo de una cultura innovadora en universidades de Venezuela y Colombia, lo cual implica una incapacidad creativa de herramientas innovadoras para desarrollar una cultura innovadora.

Respecto a los antecedentes nacionales mencionaremos a Muñoz et al (2021) cuya publicación pretendió establecer el relacionamiento entre HD y el desempeño de docente, en una institución pública con un enfoque correlacional cuantitativo; y no experimental-transversal, contando con 72 docentes como muestra, empleando dos cuestionarios por instrumentos para cuantificar las HD y el nivel de desempeño docente, con una fiabilidad de alfa de Cronbach aceptable, con el 94.8% para el caso de la variable h_y y 94,5% de fiabilidad para la variable desempeño docente. En cuanto a los resultados, se encontró que, las HD se relacionan con el desempeño docente de manera directa y significativa en la I.E. Herman Busse, Los Olivos, 2021, con una relación positiva alta, con *Coefficiente de Correlación de Spearman* (s_p) = ,762 y un p valor $0.00 < 0.05$

Trauco (2021) busca en su investigación, el establecer si entre las variables de innovación pública y simplificación administrativa, se puede evidenciar alguna relación, empleando una metodología básica y de diseño descriptivo correlacional, en este caso, la muestra (al igual que la población) fue de 20 funcionarios, con los cuales implementó como instrumento las técnicas del cuestionario y la encuesta, obteniendo un nivel “Alto” con el 45% respecto al nivel de innovación pública, mientras que la variable simplificación administrativa obtuvo con un 50% un nivel “Bueno”; así también, se evidencio una relación positiva moderada en la innovación pública y la simplificación administrativa, y un coeficiente de determinación que indica que, el 22.74% de la simplificación administración es impactado por la innovación pública.

Quispe (2021), cuyo propósito del estudio fue conocer de qué manera se relacionan la gestión del conocimiento con la innovación organizacional, mediante una investigación no experimental, la cual tuvo un alcance descriptivo y se realizo mediante un enfoque cuantitativo. Se aplicaron dos instrumentos, con niveles de 0,893 y 0,896 (confiabilidad de alfa de Cronbach); a un total de 299 docentes

(muestra), con escala tipo Likert. El investigador estableció que si existe una correlación entre las variables innovación organizacional y gestión del conocimiento ($r_s=0,747$) existe una relación entre la dimensión de gestión de las competencias individuales y la innovación organizacional ($r_s=,603$), manifestó que, las organizaciones tienen como un desafío el lograr la consolidación de la calidad de los servicios brindados, a través de la creación y adopción de conocimientos, además también el incrementar la creación intelectual, desarrollar las competencias de sus maestros, fomentar el aprendizaje y avance determinante de la innovación.

Fernández, (2020), su investigación propuso como objetivo identificar el nivel de las HD para la alta dirección desde el punto de vista del personal en la Facultad de CCEE de la UPdeL. La muestra realizada alcanzó a 36 trabajadores, mediante una metodología aplicada, de tipo transversal, no experimental, descriptivo. El instrumento utilizado fue el propuesto por Whetten y Cameron (2015). El resultado obtenido fue que, consideraron que sus HD son desarrolladas en un nivel alto, pero que no presentan implicancia con el tiempo de servicio de los mismos, ni el género; asimismo, consideraron que el decano presenta habilidades directivas de nivel alto, el director de departamento con nivel medio, pero en este caso el tiempo de servicio sí presenta una implicancia significativa.

Hino (2018) en su tesis tuvo como finalidad establecer como las HD se relacionan con la satisfacción laboral del área administrativa en la UNJFSC–Huacho, esta investigación de tipo aplicada, y descriptivo/correlacional, presentó una muestra representativa de 312 empleados administrativos. Con relación al instrumento, estuvo comprendida por 15 ítems en escala de tipo Likert. Obtenidos con los resultados, evidencias de la relevancia que existe entre las HD y la satisfacción laboral, estableciéndose el valor de Chi-cuadrada de 154,147, con grado de libertad igual a 12 y una significación de 0000 (<0.05).

También Aldave (2018), procuró en su investigación, determinar la presencia de una relación entre las variables HD y clima organizacional del RENIEC (Gerencia del Registro Electoral), realizándola mediante el enfoque cuantitativo, investigación no experimental de corte transversal a total de 60 colaboradores, mediante un instrumento, conformado por 2 cuestionarios, de 27 ítems para el caso de HD y de 26 ítems para el caso de la cultura organizacional; en cuanto a los resultados identificados a través de la aplicación del estadístico de Rho de Spearman alcanzó

el 0.613, obteniéndose una correlación moderada, concluyéndose, la existencia de una correlación entre las HD y la cultura organizacional.

Prinz (2017) en su tesis, se propuso estudiar la relación entre las variables innovación administrativa, desarrollo de competencias y satisfacción laboral de los trabajadores del Municipio del distrito de Los Olivos, 2016. Mediante una investigación de tipo básica, y un diseño no experimental transversal-correlacional, aplico tres encuestas a una muestra de 85 trabajadores. Los resultados de la investigación identifican como la satisfacción del personal se correlaciona con la innovación administrativa y el desarrollo de competencias de los trabajadores, en un 41.2% de acuerdo al coeficiente de Nagalkerke.

Cualquier persona que se encargue de dirigir algún negocio debe contar como un mínimo de tres habilidades (de acuerdo a la teoría de Katz): habilidades técnicas, conceptuales y humanas, siendo así, un director debe tener las tres categorías de habilidades, pero se debe tener en consideración que mientras más alto es el cargo, el gerente tendrá que incrementar sus habilidades conceptuales mientras que las habilidades técnicas disminuirán notablemente. .

Así mismo, Madrigal indico respecto a las habilidades que, es la capacidad adquirida (aprendizaje) de los individuos, que le permite producir los resultados establecidos de manera eficiente (2016, p.20). En relación a ello, concuerdo con el autor ya que las HD son aprendidas a lo largo de nuestra experiencia laboral, de la misma manera, Chiavenato (2009) manifiesta que la habilidad consiste en utilizar y aplicar los conocimientos adquiridos, tanto en la resolución de problemas o situaciones particulares, por medio de la innovación, indicando además que mediante la habilidad se puede convertir el conocimiento en un resultado, y además para trabajar en una organización las personas necesitan de muchas habilidades.

Del mismo modo, Jong citado por Jiménez sobre las HD manifiesta, que las habilidades depende de un conjunto de factores y componentes, lo cuales de manera conjunta, permiten desarrollar un ambiente adecuado para la adopción o generación de la innovación, que permitan la creación de productos nuevos, la mejora de los procesos productivos y la capacidad innovadora de aprender de los trabajadores (2019, p.26-27).

De la misma manera, Whetten y Cameron (2015, p.8) manifestaron en relación a las habilidades grupales que estas tienen cinco características: Las HD

son conductuales; son controlables, desarrollables, interactúan entre ellas y se llegan a superponer, y puede darse, que algunas veces, las HD se contrapongan y resulten extrañas. De tal manera, todo directivo debe poseer estas cualidades, las cuales se pueden cultivar, fortalecer, relacionarse y controlarse; permitiendo la flexibilidad e innovación en la solución de conflictos.

Es importante destacar a Madrigal quien manifestó que las HD, pueden ser aplicables tanto en el ejercicio profesional como en el aspecto familiar y amical, pues contemplan las decisiones y/o las soluciones de problemas, la comunicación, el pensamiento analítico así como creativo, y las habilidades interpersonales, el autoconocimiento y la empatía, así como también el manejo adecuado del estrés así como de las emociones. También, destaco que, en cuanto a la importancia de las HD que estas se sostienen en aspectos como: a) el conocimiento de lo que hace la directiva y qué deben hacer, b) qué requieren para implementarlo y, principalmente, c) los productos que se desean lograr. Por lo cual, los directivos de una organización deben saber (en bases a sus conocimientos), saber hacer (de acuerdo a sus capacidades y habilidades) y saber ser (en relación a sus cualidades) (2016, p.10).

Asimismo, Whetten y Cameron precisan que las HD están relacionadas a los conocimientos y las relaciones interpersonales, definiendo las habilidades como resultado de las aptitudes incrementadas por la capacitación y los recursos (2015, p.327), asimismo explicaron respecto a las HD como el mecanismo, que permite el trabajo conjunto de la estrategia con la praxis -aplicada a la administración-, las técnicas y herramientas, las particularidades de la personalidad y el estilo; de manera que se pueda producir resultados más eficaces dentro de las instituciones.

Para desarrollar la presente investigación se considerará las dimensiones establecidas en su momento por Whetten y Cameron, definiendo a las habilidades personales como el desarrollo del propio conocimiento (o autoconocimiento), conjuntamente con el control de propio estrés, y además con la resolución inventiva y analítica de conflictos y la concentración en cuestiones que no competen a terceras personas, por el contrario se articulan con el propio manejo del yo, denominándolas habilidades personales (2015,p.18). De igual forma las habilidades interpersonales constituyen el establecimiento de relaciones a través de una comunicación de apoyo, el ganar influencia y poder, la motivación hacia los

demás y por su puesto el manejo de los conflictos; centrandose basicamente en aspectos que nacen en la interacción con las demas personas. Así también las habilidades grupales, son el facultamiento y delegación, formación de equipos efectivos y trabajo en equipo, y liderar el cambio positivo y que estas habilidades se centran en asuntos fundamentales que surgen cuando usted participa con grupos de personas, ya sea como líder o como miembro del grupo, que existe una superposición entre las habilidades grupales, y entre éstas y las habilidades personales y las habilidades interpersonales y finalmente, respecto a las habilidades específicas de comunicación, definieron como la creación de presentaciones (exposiciones) orales y escritas; desarrollo de entrevistas; y la dirección de charlas o reuniones de trabajo; las cuales constituyen requerimientos previos para desarrollar las habilidades en las áreas administrativas.

Tal como refiere Ramió (2021, p.32) definir el termino innovación es realmente complicado, puesto que esa definición puede realizarse desde diferentes puntos de vista, manifestó que, la innovación en la gerencia pública consiste en el proceso de explorar, asimilar y explotar una novedad de manera exitosa en distintas esferas, mediante lo cual se aportan soluciones a los problemas y responder a las tradicionales y además a las nuevas necesidades de la sociedad en su conjunto (artículo 2 de la Carta, CLAD, 2020).

La OCDE, citado por Rojas (2018) conceptualizaron la innovación pública, como un proceso o enfoque nuevo o significativamente actualizado que es innovador, se ha implementado de alguna forma y que está diseñado para ofrecer mejores resultados públicos al lograr mayor eficiencia, eficacia y satisfacción de los ciudadanos, usuarios o empleados (p. 27). Sin duda, es un tema que está en tendencia, muy estudiado y aplicado en los países desarrollados cuyo principal propósito es crear un valor y cuyos resultados sean provechoso y satisfactorio para la población. Particularmente, como profesional al servicio del sector público por más de 20 años, en la formulación, desarrollo e implementación de proyectos de inversión coincido con Condoleezza Rice citado por Kaur manifiesta que no hay mayor desafío y no hay mayor honor que estar en el servicio público. Asimismo, de acuerdo a CLAD se cuenta con cinco pilares de la innovación inteligente como son 1) Visión estrategica para lograr una innovación anticipativa y adaptativa (el analisis propectivo), 2) la inteligencia colectiva, 3) la gestión del conocimiento, 4) la

inteligencia artificial, y 5) un modelo relacional, inclusivo, democrático, transparente y abierto (2020, p. 9-11).

Así también, de acuerdo a los lineamientos N° 001-2021-SGP definen a la IP, como un proceso iterativo e inclusivo, orientado a la delimitación de los problemas públicos, la cocreación, prototipado e implementación de arreglos factibles, orientados a que contribuyan a la modernización del estado y agreguen valor para los ciudadanos (2021, p. 03).

La OCDE citado por Balarin, et al (2022, p.403) define a la innovación pública, como una nueva idea que sirve para crear valor público (OCDE, 2014). Desde esta arista, la innovación debe surgir desde un reto de política pública, y su éxito logra el resultado público buscado de acuerdo con las decisiones del Gobierno. Desde la perspectiva de lo público es de suma importancia propiciar un entorno externo (ecosistema) favorable, el cual facilite, promueva, motive y solucione problemas de manera innovadora; el desafío para los directivos y gestores públicos es muy grande, considerando que la percepción de la ciudadanía frente a los representantes de las instituciones públicas es negativa, donde la corrupción desplaza a la delincuencia, según el Informe Técnico N° 02- abril 2018 del INEI.

Sin duda el tema es complejo e implementarla aún más, lo más complicado para lograr que la innovación pública instaure es mediante la sistematización según lo manifestado por Rey (2019) que, el secreto está en producir un ordenamiento, o un parámetro, que sea tomado finalmente como un hábito y posteriormente en una cultura. Es necesario, sistematizar cada idea innovadora con el fin de tener una guía que dirija un patrón a desarrollar y fortalecer la implementación de una cultura innovadora en cada organización. De tal forma, la innovación pública será viable solo si existe voluntad política y participación conjunta del ecosistema en el cual entidades públicas, universidades, empresas, emprendimientos, laboratorios, centros de Innovación, entre otros promuevan e incentiven proyectos de innovación.

Cabe resaltar, que Kaur manifestó que para innovar bien en el sector público, debemos considerar ¿por qué estamos innovando?, en el entendido que la innovación es un habilitador, un mecanismo, una forma de pensar y una estrategia para ayudarnos a lograr un propósito (2021, p.12). De tal manera, los más altos

funcionarios no solo deben tener un perfil que se ajuste a las exigencias del cargo, sino también debe contar con habilidades que inspiren y motiven el logro del propósito propiciando una cultura innovadora y la gran transformación, pues solo cambiando la actitud y hábitos de las personas se logrará cambiar a las organizaciones, tal como Báez y Hernández refiere que la innovación sólo podrá ser viable -de manera sistémica- cuando se produzca un cambio profundo en la cultura de las personas y organizaciones (2018, p.152). Asimismo, de acuerdo a Brugué et ál, manifiesta que, la innovación despierta tres categorías de resistencias como son a) resistencias culturales, b) resistencias estructurales; y c) resistencias de los actores (2013, p. 27-28).

Según los Lineamientos de la Secretaria de Gestión Pública, las dimensiones de la IP son a) La Cultura en innovación pública se relaciona con la apertura a nuevas ideas, creatividad, mentalidad emprendedora y toma de riesgos, b) los Incentivos en innovación son el conjunto de recompensas y sanciones que inspiran a los trabajadores a modificar su forma de actuar, y por último el c) Ecosistema siendo una comunidad dinámica basada en la colaboración, la confianza y la creación conjunta de valor (2021, p. 9-17). Ante la escasez de recursos en el estado, los ecosistemas son claves para fomentar la creación de soluciones innovadoras. Como se manifiesta en los lineamientos los factores claves y determinantes para que se desarrolle la innovación pública, se basan en una cultura fuerte y sólida donde se cimiente la innovación, la misma que una vez implantada se motive a través de incentivos con el apoyo, respaldo y coordinación de todos los actores del ecosistema.

Por ello, decimos que es necesario el liderazgo y apoyo de todos los directivos y gestores públicos, es decir de todos los actores del ecosistema innovador, reuniendo esfuerzos para poder llevar a cabo la gran transformación en el sector público del país, donde el compromiso e involucramiento de cada uno de ellos, propicien e instauren una cultura innovadora que permita no solo la implementación y sistematización sino también la sostenibilidad de la innovación pública; creando así, un valor público eficiente; lo cual es un arduo trabajo, tal como indica Mariñez que manifiesta que la innovación pública se debe entender en base a una premisa y dos direcciones, siendo la premisa que no puede existir innovación pública sin un sector público innovador sumado a una población innovadora; y las

direcciones son el arreglo conformado por la población, sector público y privado que contribuya a la identificación de problemas y soluciones, y la correspondiente configuración que aseguren el aprendizaje correspondiente (2017, p. 8)

Finalmente, es importante destacar lo manifestado por el Hernandez respecto a los mecanismos más importantes para incentivar la innovación pública, que los laboratorios ciudadanos, son espacios de experimentación y de aprendizaje colaborativo, con la participación de cualquier persona, sin tener en cuenta sus edades, conocimientos o habilidades (p. 2018,174).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación realizada, buscó profundizar los conocimientos de las variables HD e innovación pública, sin considerar la utilización de aplicaciones prácticas próximas, tal como lo indica Carrasco respecto a la definición de la investigación básica, como aquella que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, teniendo como único propósito el incrementar y ahondar los conocimientos existentes (2019, p.43). Por lo cual, se determina que se realizó una investigación básica.

3.1.2. Diseño de investigación

Hernández-Sampieri, *et al.* (2018, p.152) conceptualizaron las investigaciones de tipo no experimentales como aquellas indagaciones que se desarrollan no modificando de manera deliberada las variables, considerando esta definición, la presente investigación es del tipo no experimental, puesto que las variables estudiadas no se modificarán ni someterá a ningún tratamiento o prueba; solo serán observadas tal como se encuentran, para posteriormente realizar el estudio correspondiente.

Es preciso mencionar, que se realizó una investigación de “corte transversal”, teniendo en cuenta que el levantamiento de los datos, será en un momento definido, tal como refiere Carrasco (2019, p.72), quien manifestó que los diseños transversales se utilizan para el desarrollo de investigaciones de la realidad, en un tiempo determinado. Con relación al nivel de investigación será descriptivo correlacional, debido a que se describirá las variables en su contexto natural buscando establecer la relación que existe. Según, Carrasco, el nivel correlacional ayuda a analizar y estudiar las relaciones de los hechos y fenómenos de la realidad (variables), que nos permita conocer su nivel de influencia o ausencia, buscando determinar el grado de relación existente entre las variables de estudio (2019, p.73).

La metodología ejecutada en la investigación desarrollada, fue la denominada como hipotético deductivo, desarrollando un enfoque cuantitativo en el cual las hipótesis son la parte fundamental, tal como refiere Bernal, C. respecto al método hipotético deductivo, lo definió como un procedimiento que se inicia de aseveraciones en calidad de hipótesis y busca rebatir o desvirtuar las hipótesis, deduciendo a través de ellas conclusiones que deben comprobarse con los hechos observados (2016, p.71).

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Habilidades Directivas

Definición conceptual:

Teniendo en cuenta lo establecido por Whetten y Cameron (2015, p.8) las HD conforman el mecanismo por el cual la estrategia y la praxis de la gerencia, los atributos de la personalidad, las técnicas, las herramientas y el estilo, se desenvuelven para elaborar resultados adecuados para las organizaciones. Es decir, las habilidades directivas son pilares que sostienen la administración efectiva.

Definición operacional:

La variable habilidades directivas, estuvo comprendida por cuatro dimensiones como son: habilidades personales, habilidades interpersonales, habilidades grupales y habilidades específicas de comunicación; que son evaluadas por trece indicadores: desarrollo del conocimiento, manejo personal del estrés, solución analítica y creativa de problemas, establecimiento de relaciones mediante una comunicación de apoyo, ganar poder e influencia, motivación de los demás, manejo de conflictos, facultamiento y delegación, formación de equipos efectivos y trabajo en equipo, liderar el cambio positivo, elaboración de presentaciones orales y escritas, realización de entrevistas y conducción de reuniones de trabajo. La investigación cuantificó el nivel de las HD del municipio distrital; empleándose veinticinco ítems que se formularon para la obtención de respuestas.

La escala de medición, ordinal tipo Likert con respuesta politómicas: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Con relación a los niveles y rango se delimitaron por Baremos siendo: Desfavorable (25-58), Regular (59-92) y Favorable (93-125).

Variable 2: Innovación pública

Definición conceptual

Según se define en los Lineamientos N° 001-2021-SGP (2021), la innovación pública como un proceso inclusivo e iterativo para definir problemas públicos, cocrear, prototipar e implementar soluciones viables, que modernicen al Estado y agreguen valor a las personas (2021, p.5).

Definición operacional

La operacionalización de la variable innovación pública estuvo comprendido por tres dimensiones: cultura, incentivos y ecosistema; que son evaluadas por catorce indicadores: apertura a nuevas ideas, creatividad, mentalidad emprendedora, toma de riesgos, reconocimiento, valor monetario, bienes y ocio, compensación, crecimiento profesional, incentivos tributarios, promotores, facilitadores, motivadores y solucionadores de problemas; empleándose veintisiete ítems que se han formulado para la obtención de respuestas.

La escala de medición, ordinal tipo Likert con respuesta politómicas: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Con relación a los niveles y rango se delimitaron por Baremos siendo: No óptimo (27-62), Moderado (63-98) y Óptimo (99-135).

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Para Carrasco (2019, p.236) el conglomerado de participantes (unidades de investigación) que interactúan en donde se efectuara la investigación, es definido como la población. En base con lo descrito, la población de este estudio son los

283 trabajadores del gobierno local, quienes laboran en diferentes regímenes laborales.

Criterios de inclusión

Estuvo constituido por las personas encuestadas que trabajen en el municipio en el año 2022 y las personas que accedan a ser encuestadas en el marco de la investigación.

Criterios de exclusión

Son aquellas personas que no trabajan en el municipio distrital en el año 2022 y las personas no acepten ser encuestadas.

3.3.2. Muestra

Tal como refiere Hernández-Sampieri *et al.* (2018) quienes definieron la muestra como un grupo más pequeño ubicado al interior de la población, necesarios con los cuales se podrá recolectar la información que se requiera, y que se fijará de manera exacta, y será representativo respecto al total de la población. El presente estudio tuvo una muestra conformada por 163 servidores del municipio distrital.

3.3.3. Muestreo

Debido a que el cuestionario (instrumento), no se realizó a toda la muestra establecida, esto se determinó con una demostración no probabilística no intencionado y por conveniencia conformada por 136 trabajadores.

3.3.4. Unidad de Análisis

Estuvo constituido por los trabajadores municipales.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1 Técnicas

Para fines del desarrollo de la investigación, la técnica empleada fueron las encuestas, que contienen 25 interrogantes respecto a la variable de HD y 27

interrogantes para la variable innovación pública. Al respecto, autores como Maldonado quien manifiesta respecto a la encuesta, como una técnica utilizada para la recopilación de los datos primarios mediante la elaboración de preguntas establecidas orientadas hacia una muestra representativa, que nos permita investigar estados de opinión o cuestiones respecto a un determinado hecho. (2018, p. 223)

3.4.2. Instrumento

Según Arias, los cuestionarios, consiste en un grupo de preguntas, con un conjunto de probables respuestas que llevan a un resultado que nos permite comprobar una hipótesis previamente establecida (2020, p.82). Para realizar el presente estudio, para el recojo de la información se empleó el instrumento denominado cuestionario, el cual comprendió un total de 52 preguntas, con dos partes una por cada variable, teniendo la variable HD un total de 25 ítems y de la variable innovación pública con 27 ítems, los cuestionarios presumen respuestas politómicas teniendo como escala de valores “(1) Nunca, (2) Casi nunca., (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre”.

Ficha Técnica del instrumento 1

Nombre: Cuestionario de la variable habilidades directivas.

Autor: Adaptado por Joel Alejandro Castillo Napuri, tomado de Tafur (2017)

Procedencia: Lima – Perú, 2022.

Ítems (número): 25

Aplicación: Google forms / Directa

Población/muestra: 136 trabajadores.

Administración: Individual.

Duración: 20 minutos en promedio.

Programa Estadístico: SPSS Versión 27.0

Baremos: Desfavorable (25-58), Regular (59-92) y Favorable (93-125)

Estructura: Para la valoración de la variable HD, la encuesta consta de 25 ítems con respuestas politómicas, las cuales fueron formuladas en base de 13 indicadores y 4 dimensiones. La presentación de cada ítem es en forma de

pregunta cerrada, teniendo como escala de valores “(1) Nunca, (2) Casi nunca., (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre”.

Ficha Técnica de la variable 2

Nombre: Innovación Pública

Autor: Joel Alejandro Castillo Napuri

Procedencia: Lima – Perú, 2022.

Ítems (número): 27

Aplicación: Directa

Administración: Individual.

Duración: 20 minutos en promedio.

Programa Estadístico: SPSS Versión 27.0

Baremos: No óptimo (27-62), Moderado (63-98) y Óptimo (99-135)

Estructura: Para la valoración de la variable Innovación Pública, la encuesta consta de 27 ítems con respuestas politómicas que fueron formuladas a partir de 14 indicadores y 3 dimensiones. La presentación de cada ítem es en forma de pregunta cerrada, y teniendo como escala de valores “(1) Nunca, (2) Casi nunca., (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre”.

3.4.3. Validez y confiabilidad

Validez

Para Hernández-Sampieri, et al., (2018, p.62) respecto a la validez de los instrumentos, lo refiere como el grado en el cual, un instrumento de medición mide realmente la variable a analizar. La validación del instrumento empleado, se realizó mediante la opinión de juicio de tres expertos, conformada por profesionales que revisaron y dieron su validación a los cuestionarios, son investigadores y docentes universitarios que cuentan con el grado de Magíster, y con su opinión, se llegó a concluir que el resultado de la valoración conlleva a la aplicabilidad, comprendiendo ítems válidos y su aplicación es confiable.

Confiabilidad

Según Hernández-Sampieri, et al. (2018) establecieron la confiabilidad como el grado en el cual la aplicación repetitiva de un determinado instrumento de medición, a los mismos grupos de individuos, produce resultados iguales (p.62).

Para establecer el índice de confiabilidad del instrumento de medición, se aplicó al estadístico Alfa de Cronbach, aplicándose una prueba piloto con una muestra de 20 servidores del municipio local estudiado. El coeficiente Alfa de Cronbach que se obtuvo fue de 0,994(excelente) respecto a la variable de HD y 0,841(bueno) para la variable de innovación pública, por lo que se puede inferir para los instrumentos que la confiabilidad es muy alta y que su aplicación es muy confiable, de tal manera se aceptan ambos instrumentos.

3.5 Procedimientos

Para la presente investigación, inicialmente se adquirió la autorización de la institución, a partir del documento dirigido a representantes del gobierno local, permitiéndonos la aplicación de las encuestas. Una vez diseñado y validados los instrumentos se procedió recopilar los datos, mediante la aplicación del cuestionario virtual Google Forms, luego se envió los resultados en hojas de cálculo del MS Excel, seguidamente, el tiempo requerido promedio de 20 minutos. La información fue procesada mediante el software de análisis estadístico: SPSS versión 27.0, finalmente, se realizó el correspondiente análisis estadístico descriptivo e inferencial.

3.6. Método de análisis de los datos

Según Hernández et al. (2014) explicaron en relación al proceso cuantitativo que, debe recolectarse inicialmente los datos para que posteriormente sean analizados, de manera ordenada y secuencial. En ese sentido, el método de análisis una vez aplicado los instrumentos de la presente tesis, se efectuó el proceso en Excel y el software de análisis estadístico denominado SPSS Versión 27.0, procesándose los datos, analizando y posteriormente entregando la información requerida para la realización de la investigación descriptiva, empleándose herramientas estadísticas como la distribución de frecuencias, las tablas, análisis de correspondencia de variables y la aplicación del coeficiente de

correlación de Rho Spearman, permitiendo así, efectuar la contrastación de las hipótesis propuestas.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación, se realizó cumpliendo de manera adecuada con las exigencias y demás criterios dispuestos por la UCV; respetando a la autoría bibliográfica, en ese sentido, hice la respectiva referencia de los autores con su respectiva información bibliográfica.

Cabe precisar que los aspectos éticos a tomar en cuenta son:

Confidencialidad: La información obtenida por los trabajadores municipales no será expuesta ni difundida para ningún otro fin.

Consentimiento informado: Se procedió a solicitar el permiso al municipio local para la realización del estudio.

Anonimidad: No se dará a conocer la identidad de los trabajadores encuestados.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

En la exposición de los resultados obtenidos, se asumió aquellas puntuaciones relacionadas a las HD y la innovación pública de los trabajadores de municipio distrital de la región Lima, y posteriormente se procedió a la transformación de dicha puntuación, para su exposición por niveles a los datos obtenidos después del trabajo de campo.

Tabla 1

Distribución de frecuencias por nivel de las Habilidades directivas de los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima–2022

	Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	25 - 58	9	6,6
	Regular	59 – 92	24	17,6
	Favorable	93 - 125	103	75,7
	Total		136	100,0

Nota: Resultado de Distribución de frecuencia según baremos, extraído del SPSS

Los resultados obtenidos mostrados en la tabla, permite identificar respecto a los encuestados, que el 6.6% perciben un nivel desfavorable, el 17.6% perciben un nivel regular, y un total de 75.7% advierten como favorable el nivel en cuanto a las HD para los trabajadores del municipio local.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de dimensiones de las habilidades directivas de un municipio distrital de la región Lima–2022

Niveles	Baremos	Habilidades personales		Habilidades interpersonales		Habilidades Grupales		Habilidades Específicas de Comunicación	
		Fi	fi%	fi	fi%	Fi	fi%	Fi	fi%
Desfavorable	25 – 58	7	5.1	12	8.8	11	8.1	14	10.3
Regular	59 – 92	22	16.2	25	18.4	42	30.9	23	16.9
Favorable	93 – 125	107	78.7	99	72.8	83	61.0	99	72.8
Total		136	100.0	136	100.0	136	100.0	136	100.0

Nota: Resultado de Distribución de frecuencia de dimensiones según baremos, extraído del SPSS

En cuanto a las dimensiones de las HD, se tiene que, en cuanto a la dimensión de habilidades personales, el 5.1% indican nivel desfavorable, el 16.2% nivel regular, y un amplio 78.7% percibe un nivel favorable, mientras que en la dimensión de habilidades interpersonales el 8.8% perciben nivel desfavorable, mientras que el 18.4% regular y el 72.8% favorable. Respecto a las habilidades grupales, en esta dimensión, el 8.1% perciben nivel desfavorable, el 30.9% nivel regular y, el 61% nivel favorable. Finalmente, la dimensión de habilidades específicas de comunicación, el 10.3% percibe nivel desfavorable, el 16.9% nivel regular, mientras que el 72.8% percibe nivel favorable respecto a las HD de los trabajadores municipales.

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la innovación pública de acuerdo los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima–2022

	Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Válido	No óptimo	27-62	56	41,2
	Moderado	63-98	34	25,0
	Óptimo	99-135	46	33,8
	Total	-	136	100,0

Nota: Resultado de Distribución de frecuencia según baremos, extraído del SPSS

En referencia al nivel de la innovación pública de acuerdo a los trabajadores del municipio distrital, el 41.18% perciben como no optimo el nivel, el 25% advierten un nivel moderado y además, 33.82% del total, percibe un nivel óptimo en cuanto a la innovación pública.

Tabla 4

Distribución de frecuencias por dimensiones de la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima–2022

Niveles	Cultura		Incentivos		Ecosistema	
	Frecuen cia	Porcent aje	Frecuen cia	Porcent aje	Frecuen cia	Porcent aje
No óptimo	23	16.9	67	49.3	77	56.6
Moderado	44	32.4	30	22.1	29	21.3
Óptimo	69	50.7	39	28.7	30	22.1
Total	136	100.0	136	100.0	136	100.0

Nota: Resultado de Distribución de frecuencia de dimensiones según baremos, extraído del SPSS

En cuanto a los niveles de las dimensiones innovación pública de los trabajadores, los resultados de la tabla muestra a la dimensión cultura, que el 16.9% perciben que el nivel es no optimo, mientras que el 32.4% moderado y el 50.7% optimo, así mismo respecto a la dimensión incentivos un 49.3% perciben

que el nivel es no optimo, mientras que el 22.1% moderado y el 28.7% optimo, finalmente en la dimensión ecosistema el 56.6% perciben que el nivel es no optimo, mientras que el 21.3% moderado y el 22.1% optimo en cuanto a las dimensiones de la innovación pública según los trabajadores de la institución en estudio.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1 Prueba de Hipótesis General

Estadístico de prueba de hipótesis. Se realizó mediante el empleo el estadístico no paramétrico de rangos Rho de Spearman, buscando nos permita establecer el grado de relación entre las variables HD e innovación pública.

Hipótesis general de la investigación

Ho: Las habilidades directivas no se relacionan con la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima – 2022

H1: Las habilidades directivas se relacionan con la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima – 2022

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$

Por las características de la métrica del instrumento y la intensidad de la hipótesis se utilizó al estadístico de prueba. Rho de Spearman de acuerdo a Vallecillos (1996).

Rechazar la hipótesis nula si: $p_valor < 0.05$

Tabla 5

Grado de correlación entre las habilidades directivas y la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima–2022

			Habilidades directivas	Innovación Pública
Rho de Spearman	Habilidades Directivas	Coefficiente de correlación	1,000	,602**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Innovación Pública	N	136	136
		Coefficiente de correlación	,602**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

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

Nota: Grado de correlación según baremos, extraído del SPSS

Los resultados, nos presentan los estadísticos respecto al grado de correlación de las variables estudiadas, determinadas por el Rho de Spearman de 0.602 mostrando relación moderada, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que tanto, se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna, las HD se relacionan con la innovación pública según los trabajadores ediles.

4.2.2 Prueba de Hipótesis específicas

Ho: Las habilidades personales no se relacionan con la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima –2022

H1: Las habilidades personales se relacionan con la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima –2022

Tabla 6

Grado de correlación entre las habilidades personales y la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima–2022

			Innovación Pública	Habilidades personales
Rho de Spearman	Innovación pública	Coeficiente de correlación	1,000	,617**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
Rho de Spearman	Habilidades personales	Coeficiente de correlación	,617**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

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

Nota: Grado de correlación según baremos, extraído del SPSS

Respecto al resultado específico que se muestran en la tabla el grado de correlación entre la variable y dimensión detectada por el Rho de Spearman de 0.617 significa que existe una moderada relación entre la

variable innovación pública y la dimensión habilidades personales, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, las habilidades personales se relacionan con la innovación pública según los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima.

Ho: Las Habilidades interpersonales no se relacionan con la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima –2022.

H1: Las Habilidades interpersonales se relacionan con la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima – 2022.

Tabla 7

Grado de correlación entre las habilidades interpersonales y la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima–2022

			Innovación Pública	Habilidades Interpersonales
Rho de Spearman	Innovación pública	Coeficiente de correlación	1,000	,634**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Habilidades interpersonales	N	136	136
		Coeficiente de correlación	,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

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

Nota: Grado de correlación según baremos, extraído del SPSS

Asimismo, se muestran los resultados estadísticos respecto al grado de correlación entre la variable y dimensiones determinada por el Rho de Spearman de 0.634 significa que existe la relación moderada entre las variables y dimensión, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, las habilidades

interpersonales se relacionan con la innovación pública de acuerdo a los trabajadores del municipio distrital de la región Lima.

Ho: Las habilidades grupales no se relacionan con la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima -2022

H1: Las habilidades grupales se relacionan con la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima –2022

Tabla 8

Grado de correlación entre las habilidades grupales y la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima–2022

			Innovación Pública	Habilidades Grupales
Rho de Spearman	Innovación pública	Coeficiente de correlación	1,000	,601**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
Rho de Spearman	Habilidades grupales	Coeficiente de correlación	,601**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

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

Nota: Grado de correlación según baremos, extraído del SPSS

Según los resultados, nos muestran al coeficiente del Rho de Spearman 0.601 demuestra una relación moderada entre las variable y dimensión, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, las habilidades grupales se relacionan con la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de la entidad edil distrital.

Ho: Las habilidades específicas de comunicación no se relacionan con la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima –2022

H1: Las habilidades específicas de comunicación se relacionan con la habilidades específicas de comunicación de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima –2022.

Tabla 9

Grado de correlación entre las habilidades específica de comunicación y la innovación pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima–2022.

			Innovación Pública	Habilidades Específica de Comunicación
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,631**
	Innovación Pública	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
	Habilidades Específica de Comunicación	Coefficiente de correlación	,631**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

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

Nota: Grado de correlación según baremos, extraído del SPSS

Finalmente, nos muestran al coeficiente de Rho de Spearman de 0.631, que significa que existe la relación moderada entre las variables y la dimensión, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, las habilidades específicas de comunicación se relacionan con la innovación pública de acuerdo a los trabajadores municipales.

V. DISCUSIÓN

En atención al objetivo general establecido para la investigación, el cual fue establecer la relación de las Habilidades Directivas y la Innovación Pública de acuerdo a los trabajadores de un municipio distrital de la región Lima - 2022, y la hipótesis general planteada donde se alcanzó como resultado que las variables estudiadas, presentan una correlación moderada, lo que conlleva a que ambas variables se encuentran moderadamente correlacionada, por lo cual, para que la ponderación sea optima respecto a las HD lo cual permitirá mejorar aspectos de innovación pública en la institución.

Con los resultados obtenidos, podemos indicar que la investigación realizada por Cienfuegos et al (2019) que buscó identificar aquellos factores que contribuyen u obstaculizan la implementación de prácticas innovadoras para el sector público Chileno, lo cual realizo mediante un diseño descriptivo y exploratorio, un método deductivo para lo cual utilizo como instrumento la encuesta electrónica con la aplicación de escalas de Likert, la cual fue implementada en una muestra de 425 funcionarios de la Red de Innovadores Públicos de Chile, asimismo justificaron su investigación en la escasez de investigaciones disponible. Concluyeron que los resultados obtenidos están alineados con la teoría existente sobre innovación pública, en relación de los facilitadores u obstaculizadores de la innovación entre los que se destacan las habilidades. Coincidió plenamente con los autores, debido a que en nuestro país las investigaciones sobre innovación pública también son escasas, y con la teoría estudiada y los resultados obtenidos puedo aseverar que las HD cumplen un importante papel para la implementación de la innovación pública, pues son estas quienes inspiran y fomentan una cultura innovadora.

Donawa (2019) que tuvo como objetivo el identificar las HD para una cultura innovadora en instituciones universitaria en Venezuela y Colombia, la investigación descriptiva, con un diseño no experimental trasversal, buscó describir las variables y analizar la interrelación e incidencia, aplicándose un cuestionario a 120 docentes universitarios; con escalas de Likert, previamente validada por expertos, alcanzando un nivel de confiabilidad de 0.94; concluyendo que los trabajadores de las universidades no cuentan con las capacidades creativas para desarrollar una cultura innovadora; lo cual resulta contrario en el caso de estudio, donde se estableció una

relación moderada entre las HD con la innovación pública la cual se relaciona con la cultura innovadora, es decir, los resultados obtenidos reflejan que los niveles de las HD de los gerentes de la municipalidad, es favorable teniendo un porcentaje considerable del 75.74% los cuales difieren con los resultados obtenidos por Donawa.

Marial (2021), en su investigación tuvo como objetivo examinar los procesos de IP en la administración pública, concluyendo que el éxito y/o fracaso de la innovación pública requerirá no solo que el proyecto innovador sea bueno, sino también de características organizativas que perjudican el desarrollo de la innovación, además manifiesta la importancia del reconocimiento como innovación de los cambios realizados, sobre todo los involucran el relacionamiento con la ciudadanía y otros agentes externos. Lo cual, se evidencia en la investigación pues las habilidades grupales presentan una moderada relación, siendo necesario desarrollar mejorar al respecto para general una mejor cultura innovadora.

La investigación de Lapuente (2020) busco explicar las actitudes pro innovación en los altos directivos, la investigación tomo dos conjuntos de datos como son The COCOPS Executive Survey (sobre la reforma del Sector Público en Europa) compuesta por 9,333 encuestas de 21 países; y Quality of Government Institute Expert Survey que recoge información de 1,200 expertos de 35 países, estas encuestas presenta un alto nivel de confiabilidad por lo cual es utilizado por diversas publicaciones; concluyendo que es probable que trabajadores públicos en los cuales los ascensos está muy regulado o restringidos a cambios internos muestra bajos niveles de actitudes a favor de la innovación, y que las organizaciones que busquen una cultura más innovadoras es aquella que utiliza los méritos y capacidades para determinar la carrera de los trabajadores, ello también se puede apreciar en la investigación pues respecto a las habilidades interpersonales como la motivación, el reconocimiento, la confianza; presentan una relación moderada (0.634) con la innovación pública.

Asimismo, Muñoz et al (2021) cuya publicación tuvo como propósito establecer el relacionamiento entre las HD y el desempeño docente, la metodología empleada para su investigación fue mediante un enfoque cuantitativo, correlacional y diseño no experimental - transversal, teniendo una muestra de 72 docentes, concluyendo que entre las HD y el desempeño docente, existe una relación positiva

alta ($r_s = ,762$), resultado mayor al que se obtuvo en la presente investigación, considerando que solo tienen en común la variable HD, el resultado obtenido al contrastar la hipótesis general ($r_s = 0.602$), resulta importante destacar que las HD contribuyen al mejor desempeño de los trabajadores, con lo cual podemos indicar que si el municipio distrital, pretende implementar una estrategia de innovación pública es necesario tome en consideración mejorar las HD de sus trabajadores. Igualmente, coincido con Trauco (2021) cuya investigación busco determinar la relación de la innovación pública y simplificación administrativa, empleando para ello, una metodología básica y un diseño de tipo descriptivo correlacional, en este caso, la muestra (al igual que la población) fue de 20 funcionarios, con los cuales implemento como instrumento las técnicas del cuestionario y la encuesta, y evidencio una relación positiva moderada en innovación pública y simplificación administrativa, puesto que los resultados obtenidos en la presente tesis arrojaron que existe una moderada relación de las variables HD y la innovación pública.

Al igual, Quispe (2021), en su investigación, cuyo propósito fue conocer la relacionan que existe entre las variables de gestión del conocimiento y la innovación organizacional, mediante una investigación no experimental, la cual tuvo un alcance descriptivo y un enfoque cuantitativo; concluyendo que existe una correlación entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional ($r_s = 0,747$), así mismo, existe una relación entre las gestión de competencias individuales con la innovación ($r_s = 0,603$); con lo cual se coincide, puesto que la investigación también se puede apreciar que las habilidades personales presentan una relación moderada entre las HP y la IP. Así también, Fernández, (2020) en su investigación, busco identificar el grado de habilidades directivas en la alta dirección desde el punto de vista del personal directivo y sus colaboradores en la Facultad de CCEE de una UPdeL, La muestra realizada alcanzo a 36 trabajadores, mediante una metodología aplicada, no experimental, de tipo transversal, descriptivo. El instrumento utilizado corresponde al propuesto por Whetten y Cameron (2015), y concluyó que las HD son desarrolladas en un nivel alto, concuerdo con Fernández, pues los resultados obtenidos en la distribución de frecuencias de los niveles de las HD de los trabajadores de este gobierno subnacional local, reflejaron un nivel favorable con el 75.74%, lo cual manifiesta

que los gerentes de dicho municipio cuentan con HD importantes, pero deben fortalecerse aún más.

Además, Prinz (2017) en su investigación de tipo básica, diseño no experimental transversal de nivel correlacional, aplico tres encuestas a una muestra de 85 trabajadores logro identificar como la satisfacción del personal se relaciona con la innovación administrativa y el desarrollo de competencias de los trabajadores, de la mismo forma que Hino (2018) en cuya tesis tuvo como finalidad fue determinar de qué manera las HD se relacionan con la satisfacción laboral del área de administración de la UNJFSC – Huacho, esta investigación de tipo aplicada, y descriptivo/correlacional, presento una muestra representativa de 312 empleados administrativos; y concluyendo que existe relación entre las mismas; con los cuales coincidimos respecto a que las habilidades específicas de comunicación relacionadas a la expectativas y reconocimientos de los trabajadores también presenta una relación moderada con la innovación pública.

Al igual que Aldave (2018) cuya investigación buscó determinar la relación existente entre las variables habilidades directivas y clima organizacional, que se realizó mediante un enfoque cuantitativos, no experimental y de corte transversal a una población de 60 colaboradores, mediante un instrumento, conformado por 2 cuestionarios, de 27 ítems para el caso de HD y de 26 ítems para el caso de la Cultura organizacional; y con el cual concluye, que si existe relación entre la HD y la cultura organizacional, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.54., lo cual nuevamente presenta coincidencia con la investigación desarrollada, respecto a la relación moderada encontrada entre las HD y la innovación pública.

Respeto a las variables de estudio, podemos manifestar que las habilidades se van construyendo a lo largo de la experiencia laboral o personal (Madrigal, 2016), pero a la vez pueden irse incrementando o disminuyendo, dependiendo de las labor desarrollada dentro de la organizacional y que a la vez si se brindan los factores adecuados puede ser un medio importante para la generación de innovación (Jong, 2019). La innovación pública como proceso de explorar, asimilar y explotar una novedad de manera exitosa para aportar soluciones a los problemas (Ramiro, 2021), buscando contribuir a la modernización del estado (SGP,2021), y desarrollándose de manera iterativas e inclusivas, de ensayo y error, prioritariamente con las mayor participación de actores; orientándose a la creación

de valor público (OCDE, 2014); pero es necesario siempre tener en cuenta que es desarrollado por personas (FEMP, 2018), por cual es importante desarrollar políticas de fortalecimiento del capital humano, incentivar el proceso innovador y buscar que implementen la innovación a todo nivel de la organización.

Las dimensiones establecidas para la presente investigación, y en su momento por Whetten y Cameron (2015), permiten definir aspectos relacionados al conocimiento persona (habilidades personales), el interactuar con otras personas (habilidades interpersonales), la participación en grupos (habilidades grupales), y la manera de comunicarse (habilidades específicas de comunicación); pero estas habilidades aunado a los aspectos organizacionales pueden convertirse en aspectos que favorecen o retrasan la implementación de la innovación pública, y que su presencia impactara directamente en formación de la cultura de innovación, la aplicación de incentivos y el desarrollo del ecosistema innovador; pero para ello es necesario realizar un cambio profundo tanto en las personas como en la propia organización (Hernández,2018)

Como primer objetivo se planteó establecer la relación entre la variable innovación pública y la dimensión de habilidades personales de acuerdo a los trabajadores del municipio distrital de la región Lima; obteniéndose como resultado que existe una correlación moderada (0.617), entre la variable de innovación pública y la dimensión habilidades personales, lo que implica que estadísticamente la innovación pública está relacionada con las habilidades personales; ello concuerda con Quispe (2021) cuyo propósito fue conocer la relacionan que existe entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional; y Fernández, (2020) tuvo como objetivo identificar el grado de HD en la alta dirección desde el punto de vista del personal directivo y sus colaboradores en la Facultad de CCEE de una UPdeL

Seguidamente, como segundo objetivo se propuso establecer la relación entre la innovación pública y la dimensión de las habilidades interpersonales, de acuerdo a los trabajadores del municipio, teniendo como resultado que existe una correlación moderada (0.634) entre la variable innovación pública y la dimensión habilidades interpersonales, con lo cual se puede deducir que existe una relación entre ambas variables, con lo cual se concuerda con Lapuente (2020) cuya investigación pretende explicar las actitudes pro innovación de los altos directivos

centrándose en las características burocráticas y las formación profesional de los directivos públicos.

Como tercer objetivo se determinó el establecer la relación entre la variable innovación pública y la dimensión de habilidades grupales de acuerdo a los trabajadores, teniendo como resultado una relación moderada (0.601) entre la variable innovación pública y la dimensión habilidades grupales, con lo cual se infiere la existencia de una moderada relación respecto a las variables analizadas, coincidiendo con Marial (2019) en cuya investigación tuvo como propósito examinar los procesos de innovación pública en las administraciones locales, y determinar los agentes condicionantes y cómo estos interactúan entre sí, de manera que contribuyan a fomentar o detener el proceso innovador.

Finalmente como último objetivo, se planteó el establecer la relación entre la variable innovación pública y la dimensión habilidades específicas de comunicación de acuerdo a los trabajadores del municipio, teniendo como resultado una relación moderada (0.631) lo cual implica que existe una relación moderada entre las variables, con lo cual se coincide con Prinz (2017) cuya investigación busco estudiar la relación entre la innovación administrativa, el desarrollo de competencias y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Los Olivos, 2016.

El presente trabajo de investigación tiene relevancia debido a la escasez de los estudios realizados o sus contribuciones limitadas, y sobre todo con la variable IP; lo cual resulta evidenciado en diversas bibliografías (Demircioglu (2017); Cienfuegos et al (2019); Clausen et al (2019); Lapuente(2020); Knox (2021)), siendo este un tema que, en los últimos años ha logrado gran notoriedad y expectativa debido a que es considerado como factor clave e imprescindible para lograr el desarrollo de los gobiernos, que buscan crecer, desarrollarse y por ende contribuir en la mejora de la calidad de vida de sus poblaciones. Entre las fortalezas de la metodología desarrollada es que permite presentar de una manera objetiva y sistematizada cuál de las variables podrían presentar situaciones no adecuadas; en cuanto a las debilidades podemos manifestar el desconocimiento por parte de los encuestados respecto a los conceptos relacionadas con IP, asimismo con el uso de la tecnología para la aplicación de la encuesta.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Se estableció que las habilidades directivas presentan una relación directa a la innovación pública de acuerdo a los trabajadores del municipio distrital de la región Lima-2022, considerando al $p_valor < 0.05$ y teniendo como resultado de la aplicación del Rho de Spearman $rs=0,602$, estableciéndose que se presenta una correlación moderada entre las variables estudiadas.
- Segunda:** Se estableció la relación entre las habilidades personales con la innovación pública de acuerdo a la percepción de los trabajadores del gobierno local, considerando al $p_valor < 0.05$ y teniendo como resultado de la aplicación del Rho de Spearman $rs=0,617$ indicando la presencia de una correlación moderada entre ambos.
- Tercera:** Se estableció la relación entre las habilidades interpersonales y la innovación pública de acuerdo a los trabajadores del municipio analizado, considerando al $p_valor < 0.05$ y teniendo como resultado de la aplicación del Rho de Spearman $rs=0,634$ denotando una correlación moderada entre ambas; siendo la dimensión que logró la mayor puntuación.
- Cuarta:** Se estableció que las habilidades grupales se relacionan con la innovación pública de acuerdo a los trabajadores del municipio distrital de la región Lima, considerando al $p_valor < 0.05$ y teniendo como resultado de la aplicación del Rho de Spearman $rs=0,601$ lo cual refleja que la correlación es moderada entre ambas; siendo la dimensión con menor puntuación.
- Quinta:** Se estableció que las habilidades específicas de comunicación, se relacionan con la innovación pública de acuerdo a los trabajadores del gobierno local, considerando al $p_valor < 0.05$ y teniendo como resultado de la aplicación del Rho de Spearman $rs=0,631$ lo cual denota que la correlación es moderada entre ambas.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Teniendo en cuenta que, existe -entre las variables habilidades directivas y la innovación pública- una relación, se sugiere se desarrollen cursos y capacitaciones a los gerentes de la Municipalidad, con el propósito de cultivar, desarrollar y sobre todo el fortalecimiento de las Habilidades Directivas.
- Segunda:** Con relación a las habilidades personales se recomienda desarrollar actividades que propicien la liberación y manejo del estrés, así como cursos o talleres de autoconocimiento e inteligencia emocional para desarrollar y mejorar este tipo de habilidades en los gerentes de la Municipalidad.
- Tercera:** Respecto a la dimensión de habilidades interpersonales se sugiere que los gerentes de la Municipalidad, reciban formación en gestión de conflictos y negociaciones, además de realizar actividades de confraternidad que permitan mantener y fomentar la motivación entre los trabajadores del municipio para fortalecer, e integrar a todos los servidores involucrándolos en el logro de objetivos.
- Cuarta:** Con relación a las habilidades grupales se recomienda que los gerentes, reciban cursos o talleres relacionados con la formación de equipos altamente eficientes, liderazgo, co-creación, trabajo colaborativo, los cuales facilitaran y propiciaran una cultura innovadora favorable.
- Quinta:** Considerando los resultados obtenidos respecto a la dimensión de las habilidades específicas de comunicación, es de alta importancia que los gerentes aprendan a comunicar oportunamente y de manera asertiva los lineamientos de trabajo y objetivos para que los trabajadores conozcan y se involucren en la consecución de los mismos; ya que un gerente que conoce el tema, pero no sabe expresarse esta en la misma situación de alguien que no sabe, por tal razón los gerentes deben llevar cursos de oratoria y gestión del tiempo.

REFERENCIAS

- Arias, J. (2020). *Diseño y metodología de la investigación*. Primera Edición. Enfoques Consulting EIRL.
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales, desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Eco Ediciones.
- Aldave, A. (2018). *Habilidades directivas y cultura organizacional según los trabajadores de la Gerencia del Registro Electoral del Reniec – 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Obtenida desde: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14357?show=full&locale-attribute=es>
- Antoncic, B.; Bratkovic, T.; Garagaram, S. & Denoble, A. (2017), “*The big five-personality-Entrepreneurship relationship: Evidence form Slovenia*”, Journal of small bussiness Management, 53:3,819-841
- Aulet, W & Murray, F (2013) *Entrepreneurship: Understanding Differences in the Types of Entrepreneurship in the Economy in the Economy*. Obtenido desde: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2259740
- Baez, A. y Hernández, S. (2018). *Innovación: una obligación de la Administración del S.XXI*. Revista especializada en administración local ISSN 0210-2161, N°. Extra 1. Obtenida desde: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6424552>
- Banco Interamericano de Desarrollo (2017). *Techno-integración of latin america. Instituians, exponential, trade, anda equality in the era of algorithms*. Nota Tecnica N° IDB-TN-1340, Institute for the integration of Latin America and the Caribbean (INTAL), Integración and Trade Sector (INT).
- Balarin, M., Cueto, S. y Fort, R. (2022). *El Perú pendiente: Ensayos para un desarrollo con bienestar*. 1ra Edición. Lima, Perú. Grupo de Análisis para el desarrollo GRADE.
- Bason,C. (2018), *Learding public sector innovati3n: co-creating for a better society*. Second Edition, University of Bristol. Obtenido desde: [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=0v9oDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Bason,C.+\(2010\),+Learding+public+sector+innovati%C3%B](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=0v9oDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Bason,C.+(2010),+Learding+public+sector+innovati%C3%B)

[3n:+co-creating+for+a+better+society.+Bristol&ots=ryHS-tHVbT&sig=Jg0jtSUyFhbc8xo1WwNd56ZTBy0#v=onepage&q&f=false](https://doi.org/10.1002/9781118130161.ch3)

- Bernal, C. (2016) *Metodología de la investigación*. Cuarta Edición. Pearson, Colombia.
- Borins, S. (2001). *Encouraging innovation in the public sector*. Journal of Intellectual Capital, 2(3), p.3109-319.
- Brown, L (2010), *Balancing Risk and Innovación to Improve Social Work Practice*, en British Journal of Social Work, Vol. 40 N° 04, pp. 1215
- Brugué, Q., Blanco, I. y Boada, J. (2013). *Entornos y motores de la innovación en la administración pública*. IV Congreso GIGAPP. Madrid. 2013. Recuperado de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/F78944E4C189549E05257C0500746031/\\$FILE/A01-BRUGUE_ETAL-2013.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/F78944E4C189549E05257C0500746031/$FILE/A01-BRUGUE_ETAL-2013.pdf)
- Burns, Tom & Stalker, G.M.(2011). *The Management Of Innovation* (Oxford,1994;online edn, Oxford Academic, 3 oct. 2011) Obtenido el 08 de diciembre del 2022 desde <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1093/acprof:oso/9780198288787.003.0002>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica, pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Edición 19/2019. Editorial San Marcos.
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (2020). *Carta Iberoamericana de Innovación en la Gestión Pública*. Recuperado de: <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/10/Carta-Iberoamericana-de-Innovacion-10-2020.pdf>
- Cienfuegos, I y Vera, A (2019). *Facilitadores e Inhibidores de la Innovación Pública: percepción desde la red de innovadores en Chile*. Revista del CLAR Reforma y Democracia, núm. 75, Centro Latinoamericano de Administración para el desarrollo.
- Clausen, T, Mehmet A & Gry, A (2019). *Intensity of innovation in public sector organizations: The role of push and pull factors*. Public Administración Review. Volumen 98, Issue 1. P. 159-176. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/padm.12617>.

- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del Talento Humano (Tercera Edición)*. Mexico: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Demircioglu, M (2019) *The effects of organizational and demographic context for innovation implementation in public organizations*. Public Administración Review. Volumen 22, Issue 12, p. 1852-1875. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14719037.2019.1668467>
- De la O, M. (2016). *Cultura de Innovación en los Servicios Públicos: Una Propuesta para su medición en el Caso Chileno*. (Tesis de Maestría). Universidad de Chile. Obtenida desde <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/143522/Cultura-de-innovaci%C3%B3n-en-los-servicios-p%C3%BAblicos-una-propuesta-para-su-medici%C3%B3n-en-el-caso-chileno.pdf?sequence=1>
- Donawa, Z. y Gámez, W. (2019). *Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela*. Universidad & Empresa, 21(36) 8-35
- Drucker, P. (2002) *Hacia la Nueva Organización*. Harvard Deusto business Review. Num 82 pag 22-25
- Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP, 2018). *Innovación Pública en el Ámbito Local. Una aproximación a las metodologías y experiencias*. Novagob.lab
- Fernández, M. (2020). *Habilidades directivas en la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada de Lambayeque, octubre 2019-enero*. (Tesis de Maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenida el 11 de septiembre del 2022 desde <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/2792?show=full>
- Gullmark, P. (2021). *Do All Roads Lead to Innovativeness? A Study of Public Sector Organizations Innovation Capabilities*. American Review Administration. Vol 51(7). (p. 509-525)
- Hernández, E. (2018). *Gobernanza participativa local. Construyendo un nuevo marco de la relación con la ciudadanía*. Madrid: Federación Española de Municipios y provincias. <http://femp.femp.es/files/3580-1936-fichero/GOBERNANZA%20PARTICIPATIVA%20LOCAL.pdf>

- Hernández-Sampieri, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación*. México, D.F. Editorial Mc Graw Hill Interamericana.
- Hino, Y. (2018). *Habilidades Directivas y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Callao. Obtenida el 11 de septiembre del 2022 desde http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3839/HINO%20DAVILA_POSGRADO_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jiménez, N. (2019). *Innovación y Calidad en la Formación Directiva*. Fundación Universidad de América, Bogotá, Colombia. Obtenida desde <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7508/1/470858-2019-II-GTH.pdf>
- Kaur, M (2021). *Remembering the “why” of innovación*. Observatory of public Sector innovation.
- Knox,S & Marin-Cadauid, C. (2022) *A practice approach to fostering employee engagement in innovation initiatives in public service organisations*. Public Management Review. DOI: 10.1080/14719037.2022.2055775
- Lapiente, V. & Suzuki,K. (2020). *Politicization, Bureaucratic Legalism, and Innovación attitudes in the Public Sector*. Public Administration Review, Vol.80, Issue 3. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/puar.13175>
- Madrigal, B. (2016). *Habilidades directivas*. Tercera Edición. Edición México. Editorial Mc Graw Hill.
- Mairal, P. (2021). *La innovación pública en las administraciones locales*. Tesis de Doctorado). Universidad Complutense de Madrid, España. Obtenida el 12 de octubre del 2022 desde <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=U95DEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR3&dq=La+innovaci%C3%B3n+p%C3%BAblica+en+las+administracion+es+locales+Mairal&ots=81GNnR3MHR&sig=JgW0S0FdolQ8zfLu1JSVNXIwlp8#v=onepage&q&f=false>
- Mairal, P. (2020). *Innovación pública: una propuesta de análisis de los factores que inciden en los procesos de innovación en el sector público local*. Cuadernos de Gobierno y Administración Pública, 7(1), 53-61.

- Maldonado, J. (2018) *Metodología de la investigación social: paradigma: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Ediciones de la U. Tomado el 10 de diciembre del 2022 de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=FTSjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA23&dq=metodologia+de+la+investigaci%C3%B3n&ots=6lbG4OMJZ6&sig=VsBnBYb8GTjq2NSSfLJsBwml46w#v=onepage&q&f=false>
- Mariñez, F. (2017). *Innovación Pública en América Latina: Conceptos, experiencias exitosas, desafíos y obstáculos*. Revista de gestión pública. Volumen VI, Número I, enero-junio 2017. P (5-18)
- Mulgan, G (2017) *Big Mind: How Collective Intelligence Can Change Our World*. Princeton University Press
- Mulgan, G (2007) *Ready or Not? Taking Innovation in the Public Sector Seriously*. Making Innovation Flourish. https://media.nesta.org.uk/documents/ready_or_not.pdf
- Mulgan, G. & Albury, D. (2003), *Innovation un the Public Sector*, London, Cabinet Office.
- Municipalidad Distrital de Chancay (2022, 19 de octubre) Mision. <http://www.munichancay.gob.pe/municipalidad/mision>
- Muñoz, R., Huamán, D., Pinedo, F., y Cárdenas, E. (2021). *Habilidades Directivas y Desempeño del Docente en el Perú*. Revista Franz Tamayo Red Latinoamericana de Educación, Bolivia ISSN-e: 2710-088X Periodicidad: Cuatrimestral vol. 4, núm. 10, 2022 Obtenida el 25 de setiembre del 2022 desde <http://portal.amelica.org/ameli/journal/591/5913193005/5913193005.pdf>
- Novagob (2020). *Innovación pública abierta: Ideas, herramientas y valores para participar en la mejora de la administración*. Diputación de Castellano. https://novagob.org/wp-content/uploads/2017/12/Estudio-Innovaci%C3%B3n-P%C3%BAblica-Abierta_compressed.pdf
- Pereda, F. (2016). *Análisis de las Habilidades Directivas estudio aplicado al Sector Público de la Provincia de Córdoba*. (Tesis de Doctorado). Universidad de Córdoba, Argentina. Obtenida el 23 de setiembre del 2022 desde: <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/13398>

- Prinz, E. (2017). *La innovación administrativa y el desarrollo de competencias en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2016* (tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Obtenida el 4 de diciembre del 2022 desde https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22191/Prinz_DES.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Quispe, E. (2021). *Gestión del Conocimiento e Innovación Organizacional en los Docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal*. (Tesis de Maestría). Universidad del Pacífico. Obtenida el 10 de septiembre del 2022 desde <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/3095>
- Ramio, C. (2021). *Innovación Pública en Iberoamérica: Presente y tendencias de futuro*. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD). Obtenida el 11 de septiembre del 2022 desde <https://clad.org/wp-content/uploads/2021/11/Innovacion-publica-en-iberoamerica-Carles-Ramio.pdf>
- Robbins, Peter (2011). *Book Review: Innovation in the Public Sector: Linking Capacity and Leadership*. The Irish Journal of Management, vol 35, N° 01, p. 104-107
- Schumpeter, J.A. (1942). *Capitalism, Socialism and Democracy*, New York: Harper
- Secretaría de Gestión Pública (2021). *Lineamientos N° 001-2021-SGP. Orientaciones para una Gestión Pública Innovadora*.
- Tafur, P. (2017). *Habilidades directivas y cambio organizacional en el Programa Nacional de saneamiento rural del Ministerio de Vivienda, construcción y Saneamiento – 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Obtenida desde: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8888>
- Trauco, M. (2021). *Innovación pública y simplificación administrativa en el Servicio de Administración Tributaria – Tarapoto, 2020*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Obtenida el 20 de setiembre del 2022 desde <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56780>
- United Nations (2017). *Country experiences and Policy Recommendations*. United Nations Economic Commission for Europe.
- United Nations (2017). *Innovation in the Public Sector*. United Nations Economic Commission for Europe

Whetten, D. y Cameron, K. (2015). *Desarrollo de habilidades directivas*. Novena Edición. Editorial Pearson.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA: HABILIDADES DIRECTIVAS E INNOVACIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHANCAY - 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables				
<p>GENERAL ¿Cuál es la relación entre las habilidades directivas e innovación pública según los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chancay - 2022?</p> <p>ESPECIFICO 1 ¿Cuál es la relación entre los las habilidades e innovación pública según los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chancay - 2022?</p> <p>ESPECIFICO 2 ¿Cuál es la relación entre las habilidades interpersonales e</p>	<p>GENERAL Establecer la relación entre las habilidades directivas e innovación pública según los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chancay – 2022</p> <p>ESPECIFICO 1 Establecer la relación entre las habilidades personales e innovación pública según los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chancay – 2022</p> <p>ESPECIFICO 2 Establecer la relación entre las habilidades interpersonales e</p>	<p>GENERAL Las habilidades directivas se relacionan con la innovación pública según los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chancay – 2022</p> <p>ESPECIFICO 1 Las habilidades personales se relacionan con la innovación pública según los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chancay – 2022</p> <p>ESPECIFICO 2 Las habilidades interpersonales se relacionan con la</p>	<p>Variable 1: HABILIDADES GERENCIALES: Whetten y Cameron (2015, p.9) definieron habilidades directivas como: “conjuntos identificables de acciones que los individuos llevan a cabo y que conducen a ciertos resultados”.</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Valores	Nivel y Rango
			Habilidades personales (HP)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo del autoconocimiento 2. Manejo del estrés personal. 3. Solución analítica y creativa de problemas. 	P1, P2, P3, P4, P5 , P6	<ol style="list-style-type: none"> (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre 	Desfavorable (25-58) Regular (59-92) Favorable (93-125)
			Habilidades Interpersonales (HIP)	<ol style="list-style-type: none"> 4. Establecimiento de relaciones mediante una comunicación de apoyo. 5. Ganar poder e influencia. 6. Motivación de los demás. 7. Manejo de conflictos. 	P7,P8, P9, P10, P11 , P12 P13 , P14		
Habilidades grupales (HG)	<ol style="list-style-type: none"> 8. Facultamiento y delegación 9. Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo. 10. Liderar el cambio positivo. 	P15, 16, P17, P18, P19 , P20					

<p>innovación pública según los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chancay - 2022?</p>	<p>innovación pública según los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chancay – 2022</p>	<p>innovación pública según los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chancay – 2022</p>	<p>Habilidades específicas de comunicación (HEC)</p>	<p>11. Elaboración de presentaciones orales y escritas 12. Realización de entrevistas 13. Conducción de reuniones de trabajo.</p>	<p>P21, P22, P23, P24, P25.</p>		
<p>ESPECIFICO 3 ¿Cuál es la relación entre las habilidades grupales e innovación pública según los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chancay - 2022?</p>	<p>ESPECIFICO 3 Establecer la relación entre las habilidades grupales e innovación pública según los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chancay – 2022</p>	<p>ESPECIFICO 3 Las habilidades grupales se relacionan con la innovación pública según los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chancay – 2022</p>	<p>Variable 2: INNOVACIÓN PÚBLICA: Los Lineamientos N° 001-2021-SGP (2021, p. 03) definen a la IP, como un proceso inclusivo e iterativo para delimitación de los problemas públicos, la cocreación, prototipado e implementación de soluciones factibles, que contribuyan a la modernización del estado y agreguen valor para los ciudadanos.</p>				
<p>ESPECIFICO 4 ¿Cuál es la relación entre las habilidades específicas de comunicación e innovación pública según los trabajadores de la Municipalidad</p>	<p>ESPECIFICO 4 Establecer la relación entre las habilidades específicas de comunicación e innovación pública según los trabajadores de la Municipalidad</p>	<p>ESPECIFICO 4 Las habilidades específicas de comunicación se relacionan con la innovación pública según los</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala Valores</p>	<p>Nivel y Rango</p>
			<p>Cultura</p>	<p>1. Apertura a nuevas ideas 2. Creatividad 3. Mentalidad emprendedora 4. Toma de riesgos</p>	<p>P1, P2, P3, P4 P5, P6, P7,P8,</p>	<p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces</p>	<p>(1) No óptimo (27-62)</p>
			<p>Incentivos</p>	<p>5. Reconocimiento 6. Valor monetario. 7. Bienes y ocio 8. Compensación 9. Crecimiento profesional 10. Incentivos tributarios</p>	<p>P9, P10, P11, P12 P13, P14 P15, P16, P17, P18 P19, P20</p>	<p>(4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>(2) Moderado (63-98) (3) Óptimo</p>

distrital de Chancay - 2022?	distrital de Chancay – 2022	trabajadores de la Municipalidad distrital de Chancay – 2022	Ecosistema	11. Promotores 12. Facilitadores 13. Motivadores 14. Solucionadores problemas de	P21, P22, P23, P24, P25, P26, P27.	(99-135)
------------------------------	-----------------------------	--	-------------------	--	------------------------------------	----------

Tipo de Investigación: Es **básica**, puesto que “es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Carrasco (2015, p.43)

Método: El método empleado en nuestro estudio fue hipotético deductivo con enfoque cuantitativo.

Según Bernal (2006): “El **método hipotético deductivo** consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.” (p. 56).

Respecto al **enfoque cuantitativo**, Hernández (2010) manifestó que: “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico” (p. 4).

Diseño: El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio. Es **no experimental** “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2014, p. 149).

Nivel: La investigación es de nivel descriptivo y correlacional debido que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio.

Población: La población estará conformada por 283 trabajadores de Municipalidad distrital ed Chancay, con una muestra de 163 Lines S.A.C.

ANEXO 02

Tabla de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Variable 1: HABILIDADES GERENCIALES	Whetten y Cameron (2015, p.9) definieron habilidades directivas como: "conjuntos identificables de acciones que los individuos llevan a cabo y que conducen a ciertos resultados".	Habilidades personales (HP)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo del autoconocimiento 2. Manejo del estrés personal. 3. Solución analítica y creativa de problemas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trata a todo el personal con cortesía y respeto. 2. Toma decisiones que conllevan ética y valores morales. 3. No anda apurado ni dice que le falta tiempo. 4. Sabe escuchar, da buenas orientaciones y es tolerante. 5. Las decisiones que toma tienen sentido/lógica. 6. Tiene creatividad para resolver situaciones difíciles. 	(1) Desfavorable (25-58) (2) Regular (59-92) (3) Favorable (93-125)
		Habilidades interpersonales (HIP)	<ol style="list-style-type: none"> 4. Establecimiento de relaciones mediante una comunicación de apoyo. Ganar poder e influencia. 5. Motivación de los demás. 6. Manejo de conflictos. 7. 	<ol style="list-style-type: none"> 7. Hace participar a todos en la solución de los problemas de la oficina y todos nos enteramos de la solución. 8. Hace ver los errores de los trabajadores de manera amigable, sin molestarse. 9. Todos consideran que se ha ganado su puesto con su trabajo. 10. Su forma de ser hace que nadie le tenga miedo, pero todos lo respetan. 11. Después de las reuniones con el jefe tiene más ganas de trabajar. 12. Brinda reconocimiento oportuno cuando logras resultados importantes. 13. Tiene capacidad de escuchar a los involucrados y averiguar antes de resolver un conflicto. 14. Cuando resuelve un conflicto lo hace de manera adecuada sin generar resentimientos. 	

			8. Facultamiento y delegación	15. La persona a quien el jefe le dió facultades para un trabajo especial, lo hizo mejor de lo esperado.
		Habilidades grupales (HG)	9. Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo. 10. Liderar el cambio positivo	16. Me sorprendió cuando delegó como coordinador/responsable a cierta persona, pero más me sorprendió el resultado. 17. En la oficina somos los mismos, pero después que el jefe nos reubico, el trabajo ya no es tan pesado. 18. En la oficina todos nos conocemos, confiamos en los demás y nos apoyamos; parecemos una familia. 19. El manual de organización y funciones es el mismo de siempre. 20. El reglamento de organización y funciones ha sido adecuado con los últimos avances tecnológicos.
		Habilidades específicas de comunicación (HEC)	11. Elaboración de presentaciones orales y escritas. 12. Realización de entrevistas 13. Conducción de reuniones de trabajo	21. Las presentaciones (PPT) del jefe son fáciles de entender. 22. Cuando el jefe expone, da gusto escucharlo, todos prestan atención. 23. Cuando el jefe me pregunta sobre mi trabajo, me doy cuenta que conoce lo que hago. 24. Cuando el jefe llama a reunión generalmente tiene una agenda que tratar. 25. En las reuniones de la oficina, el jefe siempre toca los temas que queremos escuchar, escucha a los que tienen algo que decir y con frecuencia tiene la precisa.

Variable de estudio	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Variable 2: INNOVACIÓN PÚBLICA	Según los Lineamientos N.º 001-2021-SGP definieron como: “un proceso inclusivo e iterativo para definir problemas públicos, cocrear, prototipar e implementar soluciones viables, que modernicen al Estado y agreguen valor a las personas” (2021, p.5).	Cultura	1. Apertura a nuevas ideas 2. Creatividad 3. Mentalidad emprendedora 4. Toma de riesgos.	1. Se propicia la apertura de nuevas ideas 2. Apoyan e incentivan fomentando las nuevas ideas de los trabajadores. 3. Se demuestra creatividad para solucionar problemas 4. Se fomenta un ambiente propicio para generar la creatividad. 5. Se brinda soporte y apoyo a la generación de los emprendimientos. 6. Se fomenta e incentiva la mentalidad emprendedora. 7. Se conoce el impacto de los riesgos 8. Se cuenta con estrategias para la gestión de riesgos	(4) No óptimo (27-62)
		Incentivos	5. Reconocimiento 6. Valor monetario 7. Bienes y ocio 8. Compensación	9. Se reconoce el esfuerzo y resultado de logros. 10. Se felicita públicamente a los servidores que realizan su trabajo eficientemente. 11. Se proporciona bonos económicos por ideas innovadoras. 12. Los premios de valor monetario por temas innovadores son parte de la gestión de la municipalidad. 13. Se tiene política de descuentos con tiendas y librerías. 14. Se proporciona vales o gift card a sus colaboradores por temas innovadores. 15. Los asensos son dados de acuerdo al sistema de meritocracia. 16. Se facilita y brinda permisos por temas personales.	(5) Moderado (63-98) (6) Óptimo (99-135)

			<p>9. Crecimiento profesional</p> <p>10. Incentivos tributarios</p>	<p>17. Se ayuda y fomenta su crecimiento profesional.</p> <p>18. Se realizan capacitaciones relacionadas con la innovación.</p> <p>Se brinda subvenciones tributarias a proyectos de innovación.</p> <p>19. Se cuenta con política de incentivos tributarios por la generación de proyectos o ideas innovadoras</p>	
		Ecosistema	<p>11. Promotores</p> <p>12. Facilitadores</p> <p>13. Motivadores</p>	<p>20. Se promueve y coordinan con los actores (Universidades, Empresas, Laboratorios, Centros de investigación, Entidades públicas, Organizaciones de soporte y emprendedores) para compartir conocimientos.</p> <p>21. Se establece alianzas con los actores (Universidades, Empresas, Laboratorios, Centros de investigación, Entidades públicas, Organizaciones de soporte y emprendedores) para promover temas innovadores.</p> <p>22. Se proporciona recursos para entrenamiento y financiamiento de soluciones innovadoras.</p> <p>23. Se motiva a los trabajadores para desarrollar la innovación pública.</p> <p>24. Se brinda incentivos para fomentar soluciones innovadoras.</p>	
			<p>14. Solucionadores de problemas</p>	<p>26. Se coordinan con los actores (Universidades, Empresas, Laboratorios, Centros de investigación, Entidades públicas, Organizaciones de soporte y emprendedores) para dar solución a los problemas de forma innovadora.</p> <p>27. Se realizan proceso de innovación para resolver problemas de manera creativa.</p>	

ANEXO 3

CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES DIRECTIVAS

Estimado Señor(a)(ita) con la presente encuesta se pretende obtener información respecto a la Innovación Pública de la **Municipalidad distrital de Chancay**, para lo cual solicitamos su colaboración. Cada proposición tiene cinco alternativas de respuesta, lea cuidadosamente y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor muestre su punto de vista al respecto. No hay respuestas buenas ni malas, recuerde que sus respuestas son confidenciales y anónimas.

Datos informativos:

Nivel educativo: Secundaria () Técnico () Universitario() Maestría() Otros(....)

Sexo: (F) (M)

Edad.....

Fecha ___/11/2022

Marcar la respuesta con una (X)

INNOVACIÓN PÚBLICA						
DIMENSION 1: Habilidades personales						
Desde su punto de vista en la Municipalidad distrital de Chancay, usted considera que su jefe		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Trata a todo el personal con cortesía y respeto.					
2	Toma decisiones que conllevan ética y valores morales.					
3	No anda apurado ni dice que le falta tiempo.					
4	Sabe escuchar, da buenas orientaciones y es tolerante.					
5	Las decisiones que toma tienen sentido/lógica.					
6	Tiene creatividad para resolver situaciones difíciles.					
DIMENSION 2: Habilidades interpersonales						
Desde su posición en la Municipalidad distrital de Chancay, usted opina respecto a su jefe		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7	Hace participar a todos en la solución de los problemas de la oficina y todos nos enteramos de la solución.					
8	Hace ver los errores de los trabajadores de manera amigable, sin molestarse.					
9	Todos consideran que se ha ganado su puesto con su trabajo.					
10	Su forma de ser hace que nadie le tenga miedo, pero todos lo respetan.					
11	Después de las reuniones con el jefe tiene más ganas de trabajar.					
12	Brinda reconocimiento oportuno cuando logras resultados importantes.					
13	Tiene capacidad de escuchar a los involucrados y averiguar antes de resolver un conflicto.					
14	Cuando resuelve un conflicto lo hace de manera adecuada sin generar resentimientos.					

DI MENSION 3: Habilidades grupales Desde su posición en la Municipalidad distrital de Chancay, usted opina que...		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
15	La persona a quien el jefe le dió facultades para un trabajo especial, lo hizo mejor de lo esperado.					
16	Me sorprendió cuando delegó como coordinador/responsable a cierta persona, pero más me sorprendió el resultado.					
17	En la oficina somos los mismos, pero después que el jefe nos reubico, el trabajo ya no es tan pesado.					
18	En la oficina todos nos conocemos, confiamos en los demás y nos apoyamos; parecemos una familia.					
19	El manual de organización y funciones es el mismo de siempre.					
20	El reglamento de organización y funciones ha sido adecuado con los últimos avances tecnológicos.					
DI MENSION 4: Habilidades específicas de comunicación A partir de su vivencia en la Municipalidad distrital de Chancay, usted diría que....		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
21	Las presentaciones (PPT) del jefe son fáciles de entender.					
22	Cuando el jefe expone da gusto escucharlo, todos prestan atención.					
23	Cuando el jefe me pregunta sobre mi trabajo, me doy cuenta que conoce lo que hago.					
24	Cuando el jefe llama a reunión generalmente tiene una agenda que tratar.					
25	En las reuniones de la oficina, el jefe siempre toca los temas que queremos escuchar, escucha a los que tienen algo que decir y con frecuencia tiene la precisa.					

¡Gracias por su participación!

ANEXO 4

CUESTIONARIO SOBRE INNOVACIÓN PÚBLICA

Estimado Señor(a)(ita) con la presente encuesta se pretende obtener información respecto a la Innovación Pública de la **Municipalidad distrital de Chancay**, para lo cual solicitamos su colaboración. Cada proposición tiene cinco alternativas de respuesta, lea cuidadosamente y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor muestre su punto de vista al respecto. No hay respuestas buenas ni malas, recuerde que sus respuestas son confidenciales y anónimas.

Datos informativos:

Nivel educativo: Secundaria () Técnico() Universitario() Maestría() Otros(....)

Sexo: (F) (M)

Edad.....

Fecha ___/11/2022

Marcar la respuesta con una (X)

INNOVACIÓN PÚBLICA						
DIMENSION 1: Cultura						
Desde su punto de vista en la Municipalidad distrital de Chancay, usted considera que...		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Se propicia la apertura de nuevas ideas.					
2	Apoyan e incentivan fomentando las nuevas ideas de los trabajadores.					
3	Se demuestra creatividad para solucionar problemas.					
4	Se fomenta un ambiente propicio para generar la creatividad.					
5	Se brinda soporte y apoyo a la generación de los emprendimientos.					
6	Se fomenta e incentiva la mentalidad emprendedora.					
7	Se conoce el impacto de los riesgos.					
8	Se cuenta con estrategias para la gestión de riesgos					
DI MENSION 2: Incentivos						
De sde su posición en la Municipalidad distrital de Ch ancay, usted opina que...		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9	Se reconoce el esfuerzo y resultado de logros.					
10	Se felicita públicamente a los servidores que realizan su trabajo eficientemente.					
11	Se proporciona bonos económicos por ideas innovadoras.					
12	Los premios de valor monetario por temas innovadores son parte de la gestión de la municipalidad.					

13	Se tiene política de descuentos con tiendas y librerías.					
14	Se proporciona vales o gift card a sus colaboradores por temas innovadores.					
15	Los asensos son dados de acuerdo al sistema de meritocracia.					
16	Se facilita y brinda permisos por temas personales.					
17	Se ayuda y fomenta su crecimiento profesional.					
18	Se realizan capacitaciones relacionadas con la innovación.					
19	Se brinda subvenciones tributarias a proyectos de innovación.					
20	Se cuenta con política de incentivos tributarios por la generación de proyectos o ideas innovadoras.					
DI MENSION 3: Ecosistema A p artir de su vivencia en la Municipalidad distrital de Chancay, usted diría que...		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
21	Se promueve y coordinan con los actores (Universidades, Empresas, Laboratorios, Centros de investigación, Entidades públicas, Organizaciones de soporte y emprendedores) para compartir conocimientos					
22	Se establece alianzas con los actores (Universidades, Empresas, Laboratorios, Centros de investigación, Entidades públicas, Organizaciones de soporte y emprendedores) para promover temas innovadores.					
23	Se proporciona recursos para entrenamiento y financiamiento de soluciones innovadoras.					
24	Se motiva a los trabajadores para desarrollar la innovación pública.					
25	Se brinda incentivos para fomentar soluciones innovadoras.					
26	Se coordinan con los actores (Universidades, Empresas, Laboratorios, Centros de investigación, Entidades públicas, Organizaciones de soporte y emprendedores) para dar solución a los problemas de forma innovadora.					
27	Se realizan proceso de innovación para resolver problemas de manera creativa.					

¡Gracias por su participación!

ANEXO 5

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE HABILIDADES DIRECTIVAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidades Personales							
1	Trata a todo el personal con cortesía y respeto.	X		X		X		
2	Toma decisiones que conllevan ética y valores morales	X		X		X		
3	No anda apurado ni dice que le falta tiempo	X		X		X		
4	Sabe escuchar, da buenas orientaciones y es tolerante.	X		X		X		
5	Las decisiones que toma tienen sentido/lógica.	X		X		X		
6	Tiene imaginación para resolver situaciones difíciles.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Habilidades Interpersonales							
7	Hace participar a todos en la solución de los problemas de la oficina y todos nos enteramos de la solución.	X		X		X		
8	Hace ver los errores de los trabajadores de manera amigable, sin molestarlos.	X		X		X		
9	Todos consideran que se ha ganado su puesto con su trabajo.	X		X		X		
10	Su forma de ser hace que nadie le tenga miedo, pero todos lo respetan.	X		X		X		
11	Después de las reuniones con el jefe tiene más ganas de trabajar.	X		X		X		
12	Brinda reconocimiento oportuno cuando logras resultados importantes.	X		X		X		
13	Tiene capacidad de escuchar a los involucrados y averiguar antes de resolver un conflicto.	X		X		X		
14	Cuando resuelve un conflicto lo hace de manera adecuada sin generar resentimientos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Habilidades Grupales							
15	La persona a quien el jefe le dió facultades para un trabajo especial, lo hizo mejor de lo esperado.	X		X		X		
16	Me sorprendió cuando delegó como coordinador/responsable a cierta persona, pero más me sorprendió el resultado.	X		X		X		
17	En la oficina somos los mismos, pero después que el jefe nos reubica, el trabajo ya no es tan pesado.	X		X		X		
18	En la oficina todos nos conocemos, confiamos en los demás y nos apoyamos; parecemos una familia.	X		X		X		
19	El manual de organización y funciones es el mismo de siempre.	X		X		X		

20	El reglamento de organización y funciones ha sido adecuado con los últimos avances tecnológicos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Habilidades específicas de comunicación		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Las presentaciones (PPT) del jefe son fáciles de entender.	X		X		X		
22	Cuando el jefe expone, da gusto escucharlo, todos prestan atención.	X		X		X		
23	Cuando el jefe me pregunta sobre mi trabajo, me doy cuenta que conoce lo que hago.	X		X		X		
24	Cuando el jefe llama a reunión generalmente tiene una agenda que tratar.	X		X		X		
25	En las reuniones de la oficina, el jefe siempre toca los temas que queremos escuchar, escucha a los que tienen algo que decir y con frecuencia tiene la precisa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []** **Apellidos y**

nombres del juez validador. SALVATIERRA MELGAR ANGEL

DNI: **19873533**

Especialidad del validador: Doctor – MATEMATICA - ESTADISTICA

Lima, 27 de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE INNOVACIÓN PÚBLICA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cultura							
1	Se propicia la apertura de nuevas ideas	X		X		X		
2	Apoyan e incentivan fomentando las nuevas ideas de los Trabajadores	X		X		X		
3	Se demuestra creatividad para solucionar problemas	X		X		X		
4	Se fomenta un ambiente propicio para generar la creatividad.	X		X		X		
5	Se brinda soporte y apoyo a la generación de los emprendimientos.	X		X		X		
6	Se fomenta e incentiva la mentalidad emprendedora.	X		X		X		
7	Se conoce el impacto de los riesgos.	X		X		X		
8	Se cuenta con estrategias para la gestión de riesgos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Incentivos	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se reconoce el esfuerzo y resultado de logros.	X		X		X		
10	Se felicita públicamente a los servidores que realizan su trabajoeficientemente.	X		X		X		
11	Se proporciona bonos económicos por ideas innovadoras.	X		X		X		
12	Los premios de valor monetario por temas innovadores son parte de la gestión de la municipalidad.	X		X		X		
13	Se tiene política de descuentos con tiendas y librerías.	X		X		X		
14	Se proporciona vales o gift card a sus colaboradores por temas innovadores.	X		X		X		
15	Los asensos son dados de acuerdo al sistema de meritocracia.	X		X		X		
16	Se facilita y brinda permisos por temas personales.	X		X		X		
17	Se ayuda y fomenta su crecimiento profesional.	X		X		X		
18	Se realizan capacitaciones relacionadas con la innovación.	X		X		X		
19	Se brinda subvenciones tributarias a proyectos de innovación.	X		X		X		
20	Se cuenta con política de incentivos tributarios por la generación de proyectos o ideas innovadoras.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Ecosistema	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Se promueve y coordinan con los actores (Universidades, Empresas, Laboratorios, Centros de investigación, Entidades públicas, Organizaciones de soporte y emprendedores) para compartir conocimientos	X		X		X		
22	Se establece alianzas con los actores (Universidades, Empresas, Laboratorios, Centros de investigación, Entidades públicas, Organizaciones de soporte y emprendedores) para promover temas innovadores.	X		X		X		
23	Se proporciona recursos para entrenamiento y financiamiento de soluciones innovadoras.	X		X		X		
24	Se motiva a los trabajadores para desarrollar la innovación pública.	X		X		X		
25	Se brinda incentivos para fomentar soluciones innovadoras.	X		X		X		
26	Se coordinan con los actores (Universidades, Empresas, Laboratorios, Centros de investigación, Entidades públicas, Organizaciones de soporte y emprendedores) para dar solución a los problemas de forma innovadora.	X		X		X		
27	Se realizan proceso de innovación para resolver problemas de manera creativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []** **Apellidos y**

nombres del juez validador. SALVATIERRA MELGAR ANGEL

DNI: **19873533**

Especialidad del validador: Doctor – MATEMATICA - ESTADISTICA

Lima, 27 de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE HABILIDADES DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ÍTEMES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Habilidades Personales							
1	Trata a todo el personal con cortesía y respeto.	X		X		X		
2	Toma decisiones que conlleven ética y valores morales	X		X		X		
3	No anda apurado ni dice que le falta tiempo	X		X		X		
4	Sabe escuchar, da buenas orientaciones y es tolerante.	X		X		X		
5	Las decisiones que toma tienen sentido/lógica.	X		X		X		
6	Tiene imaginación para resolver situaciones difíciles.	X		X		X		
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 2: Habilidades Interpersonales							
7	Hace participar a todos en la solución de los problemas de la oficina y todos nos enteramos de la solución.	X		X		X		
8	Hace ver los errores de los trabajadores de manera amigable, sin molestarlos.	X		X		X		
9	Todos consideran que se ha ganado su puesto con su trabajo.	X		X		X		
10	Su forma de ser hace que nadie le tenga miedo, pero todos lo respetan.	X		X		X		
11	Después de las reuniones con el jefe tiene más ganas de trabajar.	X		X		X		
12	Brinda reconocimiento oportuno cuando logras resultados importantes.	X		X		X		
13	Tiene capacidad de escuchar a los involucrados y averiguar antes de resolver un conflicto.	X		X		X		
14	Cuando resuelve un conflicto lo hace de manera adecuada sin generar resentimientos.	X		X		X		
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 3: Habilidades Grupales							
15	La persona a quien el jefe le dio facultades para un trabajo especial, lo hizo mejor de lo esperado.	X		X		X		
16	Me sorprendió cuando delegó como coordinador/responsable a cierta persona, pero más me sorprendió el resultado.	X		X		X		
17	En la oficina somos los mismos, pero después que el jefe nos reubicó, el trabajo ya no es tan pesado.	X		X		X		
18	En la oficina todos nos conocemos, confiamos en los demás y nos apoyamos; parecemos una familia.	X		X		X		
19	El manual de organización y funciones es el mismo de siempre	X		X		X		
20	El reglamento de organización y funciones ha sido adecuado con los últimos avances tecnológicos.	X		X		X		

	DIMENSION 4: Habilidades específicas de comunicación	Si	No	Si	No	Si	No
21	Las presentaciones (PPT) del jefe son fáciles de entender.	X		X		X	
22	Cuando el jefe expone, da gusto escucharlo, todos prestan atención.	X		X		X	
23	Cuando el jefe me pregunta sobre mi trabajo, me doy cuenta que conoce lo que hago.	X		X		X	
24	Cuando el jefe llama a reunión generalmente tiene una agenda que tratar.	X		X		X	
25	En las reuniones de la oficina, el jefe siempre toca los temas que queremos escuchar, escucha a los que tienen algo que decir y con frecuencia tiene la palabra.	X		X		X	

Observaciones (preclarar si hay suficiencia): Muestra las condiciones para ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. ~~Gliria Susana Mendez Ilizarbe~~ DNI: 07059554

Especialidad del validador: Doctora en Educación especialista en Diseño y Desarrollo de Proyectos de Investigación.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 23 de octubre del 2022

Firma del Experto Informante.

Gliria Susana Mendez Ilizarbe

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE INNOVACIÓN PÚBLICA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Cultura							
1	Se propicia la apertura de nuevas ideas	X		X		X		
2	Apoyan e incentivan fomentando las nuevas ideas de los trabajadores.	X		X		X		
3	Se demuestra creatividad para solucionar problemas	X		X		X		
4	Se fomenta un ambiente propicio para generar la creatividad.	X		X		X		
5	Se brinda soporte y apoyo a la generación de los emprendimientos.	X		X		X		
6	Se fomenta e incentiva la mentalidad emprendedora.	X		X		X		
7	Se conoce el impacto de los riesgos.	X		X		X		
8	Se cuenta con estrategias para la gestión de riesgos	X		X		X		
	DIMENSION 2: Incentivos	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se reconoce el esfuerzo y resultado de logros.	X		X		X		
10	Se felicita públicamente a los servidores que realizan su trabajo eficientemente.	X		X		X		
11	Se proporcionan bonos económicos por ideas innovadoras.	X		X		X		
12	Los premios de valor monetario por temas innovadores son parte de la gestión de la municipalidad.	X		X		X		
13	Se tiene política de descuentos con tiendas y librerías.	X		X		X		
14	Se proporciona vales o gift card a sus colaboradores por temas innovadores.	X		X		X		
15	Los ascensos son dados de acuerdo al sistema de meritocracia.	X		X		X		
16	Se facilita y brinda permisos por temas personales.	X		X		X		
17	Se ayuda y fomenta su crecimiento profesional.	X		X		X		
18	Se realizan capacitaciones relacionadas con la innovación.	X		X		X		
19	Se brinda subvenciones tributarias a proyectos de innovación.	X		X		X		
20	Se cuenta con política de incentivos tributarios por la generación de proyectos o ideas innovadoras.	X		X		X		

	DIMENSION 3: Ecosistema	Si	No	Si	No	Si	No
21	Se promueve y coordinan con los actores (Universidades, Empresas, Laboratorios, Centros de investigación, Entidades públicas, Organizaciones de soporte y emprendedores) para compartir conocimientos.	X		X		X	
22	Se establece alianzas con los actores (Universidades, Empresas, Laboratorios, Centros de investigación, Entidades públicas, Organizaciones de soporte y emprendedores) para promover temas innovadores.	X		X		X	
23	Se proporciona recursos para entrenamiento y financiamiento de soluciones innovadoras.	X		X		X	
24	Se motiva a los trabajadores para desarrollar la innovación pública.	X		X		X	
25	Se brinda incentivos para fomentar soluciones innovadoras.	X		X		X	
26	Se coordinan con los actores (Universidades, Empresas, Laboratorios, Centros de investigación, Entidades públicas, Organizaciones de soporte y emprendedores) para dar solución a los problemas de forma innovadora.	X		X		X	
27	Se realizan proceso de innovación para resolver problemas de manera creativa.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Muestra las condiciones para ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Gliria Susana Mendez Ilizarbe DNI: 07059554

Especialidad del validador: Doctora en Educación especialista en Diseño y Desarrollo de Proyectos de Investigación.

Lima, 23 de octubre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Dra. Gliria Susana Mendez Ilizarbe

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE INNOVACIÓN PÚBLICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Cultura							
1	Se propicia la apertura de nuevas ideas	X		X		X		
2	Apoyan e incentivan fomentando las nuevas ideas de los Trabajadores	X		X		X		
3	Se demuestra creatividad para solucionar problemas	X		X		X		
4	Se fomenta un ambiente propicio para generar la creatividad.	X		X		X		
5	Se brinda soporte y apoyo a la generación de los emprendimientos.	X		X		X		
6	Se fomenta e incentiva la mentalidad emprendedora.	X		X		X		
7	Se conoce el impacto de los riesgos.	X		X		X		
8	Se cuenta con estrategias para la gestión de riesgos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Incentivos	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se reconoce el esfuerzo y resultado de logros.	X		X		X		
10	Se felicita públicamente a los servidores que realizan su trabajo eficientemente.	X		X		X		
11	Se proporciona bonos económicos por ideas innovadoras.	X		X		X		
12	Los premios de valor monetario por temas innovadores son parte de la gestión de la municipalidad.	X		X		X		
13	Se tiene política de descuentos con tiendas y librerías.	X		X		X		
14	Se proporciona vales o gift card a sus colaboradores por temas innovadores.	X		X		X		
15	Los ascensos son dados de acuerdo al sistema de meritocracia.	X		X		X		
16	Se facilita y brinda permisos por temas personales.	X		X		X		
17	Se ayuda y fomenta su crecimiento profesional.	X		X		X		
18	Se realizan capacitaciones relacionadas con la innovación.	X		X		X		
19	Se brinda subvenciones tributarias a proyectos de innovación.	X		X		X		
20	Se cuenta con política de incentivos tributarios por la generación de proyectos o ideas innovadoras.	X		X		X		

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

	DIMENSIÓN 3: Ecosistema	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Se promueve y coordinan con los actores (Universidades, Empresas, Laboratorios, Centros de investigación, Entidades públicas, Organizaciones de soporte y emprendedores) para compartir conocimientos	X		X		X		
22	Se establece alianzas con los actores (Universidades, Empresas, Laboratorios, Centros de investigación, Entidades públicas, Organizaciones de soporte y emprendedores) para promover temas innovadores.	X		X		X		
23	Se proporciona recursos para entrenamiento y financiamiento de soluciones innovadoras.	X		X		X		
24	Se motiva a los trabajadores para desarrollar la innovación pública.	X		X		X		
25	Se brinda incentivos para fomentar soluciones innovadoras.	X		X		X		
26	Se coordinan con los actores (Universidades, Empresas, Laboratorios, Centros de investigación, Entidades públicas, Organizaciones de soporte y emprendedores) para dar solución a los problemas de forma innovadora.	X		X		X		
27	Se realizan proceso de innovación para resolver problemas de manera creativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴):

Suficiencia para su aplicación en el ámbito de buen cumplimiento de la normatividad (Lineamientos N.º 001-2021-SGP)

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y Nombres del juez validador: Emilio Díaz Mori

DNI: 09619221

Especialidad del validador: Gestión de la Innovación y la tecnología

Lima, 21 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante

⁴ se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

ANEXO 6
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Nivel de confiabilidad de los instrumentos de investigación

Variables	N° de elementos	Alfa Crombach
habilidades		
directivas	25	0.994
innovación pública	27	0.841



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, KAREN DEL PILAR ZEVALLOS DELGADO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "HABILIDADES DIRECTIVAS E INNOVACIÓN PUBLICA SEGÚN LOS TRABAJADORES DE UN MUNICIPIO DISTRITAL DE LA REGIÓN LIMA, 2022", cuyo autor es CASTILLO NAPURI JOEL ALEJANDRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 15 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
KAREN DEL PILAR ZEVALLOS DELGADO DNI: 10682519 ORCID: 0000-0003-2374-980X	Firmado electrónicamente por: KZEVALLOSD el 15- 12-2022 14:02:52

Código documento Trilce: TRI - 0489459