



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Competencias gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores  
de una municipalidad provincial – Amazonas

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Carranza Mejia, Milagros Luz Victoria ([orcid.org/0000-0002-0089-5153](https://orcid.org/0000-0002-0089-5153))

**ASESORES:**

Dr. Fernández Altamirano, Antony Esmir Franco ([orcid.org/0000-0002-1495-4556](https://orcid.org/0000-0002-1495-4556))

Dra. Briceño Hernández, Roxita Nohely ([orcid.org/0000-0002-0837-5697](https://orcid.org/0000-0002-0837-5697))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**CHICLAYO – PERÚ  
2024**

## DEDICATORIA

A mi madre Digna por todo su apoyo y a mi compañero de vida Erick, por paciencia y motivación para continuar con mi vida profesional.

Milagros Luz Victoria.

## **AGRADECIMIENTO**

A la provincia de Utcubamba por los años que me brindo para trabajar y todo el personal que labora en la municipalidad provincial, por las facilidades que me dieron para la culminación del presente proyecto.

**La autora.**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y Operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Métodos de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
VIII. PROPUESTA.....	30
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	40

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Confrontación competencias gerenciales y desempeño laboral.....	17
<b>Tabla 2</b>	Confrontación competencias gerenciales y habilidades laborales.....	17
<b>Tabla 3</b>	Confrontación competencias gerenciales y relaciones interpersonales...	18
<b>Tabla 4</b>	Confrontación competencias gerenciales y motivacion .....	19
<b>Tabla 5</b>	Resultados de la prueba de normalidad.....	20
<b>Tabla 6</b>	Correlacion Spearman competencias gerenciales y desempeño laboral.	20

## RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad provincial – Amazonas, se sustentó los antecedentes de las variables de investigación, teorías, prescripciones y conceptos, el tipo de investigación básica con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, descriptivo, correlacional de corte transversal, con una población de 30 funcionarios que laboran en la Entidad. Para realizar la recolección de los datos, se utilizaron dos instrumentos de medición con una escala Likert, debidamente validados por tres expertos en temas de la investigación, los resultados obtenidos se presentaron en tablas estadísticas mediante el software SPSS. Debido al tamaño de la muestra se utilizó la prueba de Shapiro\_Wilk, para determinar la presencia de distribución no normal entre las variables en estudio, aplicando la prueba estadística de Rho de Spearman resultó, que existe una relación de 0.545\*\* con una significancia de 0.002, confirmando nuestra hipótesis de investigación, la cual concluye que existe una correlación significativa entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial de Utcubamba - Amazonas.

**Palabras clave:** Competencias Gerenciales, desempeño laboral, habilidades laborales, liderazgo.

## ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between management competencies and the work performance of employees in a provincial municipality - Amazonas, the background of the research variables, theories, prescriptions and concepts, the type of basic research with a quantitative approach and design were supported. non-experimental, descriptive, cross-sectional correlational, with a population of 30 officials who work in the Entity. To collect the data, two measurement instruments with a Likert scale were used, duly validated by three experts in research topics, the results obtained were presented in statistical tables using SPSS software. Due to the size of the sample, the Shapiro\_Wilk test was used to determine the presence of non-normal distribution between the variables under study. Applying Spearman's Rho statistical test resulted in a relationship of 0.545\*\* with a significance of 0.002., confirming our research hypothesis, which concludes that there is a significant correlation between management skills and the work performance of employees in a provincial municipality of Utcubamba - Amazonas.

**Keywords:** Management Competencies, job performance, job skills, leadership.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel latinoamericano las instituciones públicas están haciendo todo lo posible para gestionar y hacer efectivas diversas posiciones en diferentes gerencias y subgerencias. Sin embargo, a medida que pasa el tiempo, la falta de preocupación por las necesidades de la comunidad se hace cada vez más evidente, sumándole a esto los procedimientos y actitudes relacionadas con el desempeño laboral y habilidades específicas (Barragán et al., 2020).

A nivel internacional, es claro que la competitividad con el rendimiento que expresa el personal en las empresas en todo el mundo se ha visto significativamente afectadas, debido al problema de las capacidades de liderazgo, estas adquieren cada día más importancia gracias a la integración de una gestión eficaz, un nuevo mito para los sistemas y su evaluación, ya que esto nos brinda una mejor herramienta para calificar a las personas como competentes (Gutiérrez, 2022).

La palabra cambio es el primer elemento al considerar las habilidades de gestión. Cambio y liderazgo deben ser sinónimos, porque el auténtico liderazgo fomenta el verdadero cambio. Los líderes han provocado cambios no sólo en el ámbito político, casualmente en el tema empresarial y en las áreas donde interviene la tecnología. Se sostiene que los elementos relacionados al liderazgo promueven el cambio y viceversa (Barragán et al., 2020).

En el contexto nacional, Carazas et al. (2021) planteo que las organizaciones actuales necesitan recursos humanos con competencias gerenciales basadas en habilidades, comportamientos y actitudes. Posteriormente, esto conduce a un desempeño superior dentro de la organización, generando una gobernanza (Fernández-Altamirano et al., 2023). Pero está claro que las empresas se centran en personas brillantes con las habilidades personales, interpersonales y grupales necesarias para realizar el trabajo, y con habilidades de efectividad individual y grupal. Cómo resolver problemas de forma creativa y afrontar situaciones estresantes en un entorno cambiante.

Las organizaciones, ya sean públicas o privadas, se establecen con un propósito específico, y es responsabilidad fundamental de los gerentes y directores guiar a cada individuo dentro de la organización, la realización del cumplimiento de los objetivos y fines en una empresa. Donde la misión que requiere algo más que

planificar, organizar, direccionar y llevar los controles, pues requiere las mejoras de las capacidades determinadas, para que quienes están bajo su mando puedan trabajar de manera efectiva y eficiente (Chinchay, 2018).

En este sentido, a nivel regional, Cajavilca (2023) demostró que las empresas más exitosas del mundo dan prioridad a la gestión del desempeño laboral e invierten fuertemente para aumentar la productividad y la rentabilidad organizacional. Siendo fundamental conocer el nivel de capacidad de gestión de diferentes gerentes con los colaboradores en función al desempeño laboral (Collazos & Fernández, 2019). Es de suma importancia tener información real sobre las habilidades del administrador e implementar el plan de manejo a partir de ahí, la mejora continua.

En la entidad a estudiar en su primer año de funcionamiento, no pudo alcanzar sus objetivos de inversión debido a que los administradores municipales, otros gerentes y asistentes, no pudieron obtener incentivos presupuestarios del gobierno. Los jefes de las áreas usuarias carecen de capacidad para comunicarse, socializar, interactuar y empoderar a su personal asignado. Estos gerentes no motivan a sus empleados para lograr resultados de manera efectiva y eficiente.

En ese marco, se deduce que los líderes de las entidades necesitan una mejora en las habilidades para así poder lograr cumplir con las metas y fines organizacionales, asimismo crearan mucha producción y competencia en el campo en el que operan. Por tanto, el foco de este trabajo es identificar el nivel de competitividad gerencial en la entidad que están relacionados con la ejecución de inversiones indirectamente y directamente. Porque es muy importante tener información real sobre las capacidades del gestor, a partir de ello gestionar una planificación operativa logrando una mejora continua.

Identificado el entorno problemático, se enunció la interrogante general: ¿Cuál es la relación entre las competencias gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad provincial - Amazonas?

La investigación está justificada desde una perspectiva teórica. Las preguntas seleccionadas representan aportes importantes, que contribuirán para el inicio en futuras investigaciones, cuyo propósito es conseguir el nivel más integral de investigación sobre variables, especialmente con el desempeño laboral de todos los colaboradores. Tiene validez práctica, porque proporciona a las organizaciones

conocimiento sobre en qué medida las habilidades de gestión coinciden con la calidad del desempeño laboral de los empleados, permitiéndoles así implementar estrategias más eficientes y efectivas y mejorar el desempeño de los empleados. Porque el desempeño mejorará, la productividad aumentará y las metas propuestas ser logrado, propósito a alcanzar en las municipio (Fernández, 2019). Además, es útil metodológicamente ya que las variables de la investigación involucran procesos, métodos y dispositivos para la toma de información. Estos instrumentos fueron evaluados utilizando el criterio de expertos, quienes examinaron cómo se relacionan las variables y además sirva para futuros estudios.

Consecutivamente, el objetivo general planeado, Determinar la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad provincial - Amazonas. Asimismo, los objetivos específicos:

- 1) Determinar la relación entre las competencias gerenciales y las Habilidades laborales de los colaboradores en una municipalidad provincial – Amazonas.
- 2) Determinar la relación entre las competencias gerenciales y las Relaciones interpersonales de los colaboradores en una municipalidad provincial – Amazonas.
- 3) Determinar la relación entre las competencias gerenciales y la Motivación de los colaboradores en una municipalidad provincial – Amazonas.

Es así que la hipótesis se formuló la presente interrogante: Existe relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral en una municipalidad provincial – Amazonas.

## II. MARCO TEÓRICO

Por añadidura, el contexto internacional, Manjarres (2017) logró medir el período de las habilidades gerenciales, a un grupo de chicos negociantes que muestran oportunidades de negocio a la unidad de emprendimiento SENA, utilizó el método descriptivo basada en una revisión bibliográfica, con enfoque cuantitativo, teniendo como resultados la realización un plan con las estrategias con las habilidades gerenciales a los nuevos emprendedores, además se concluyó que los directores de una organización deben estar preparados para plantear buenos procesos comunicativos, adaptando las habilidades gerenciales como el habla escucha, de expresión y observación logrando una comunicación eficientemente con sus pares y empleados.

Por otro lado, Celis & Rueda (2018) tuvo como objetivo desarrollar habilidades gerenciales para optimizar los procesos de gestión de VORDCAB Colombia S.A.S. con base en Barrancabermeja, Colombia. Esta metodología es una herramienta técnica y de recolección de datos, por lo que existen problemas dentro de la organización para adecuarse al cambio y a las situaciones existentes dentro de la organización, generando en la gestión y sus fases de una organización la falta de autoridad. Resulta que hay un problema. Los gerentes pueden concluir que necesitan ser más objetivos al implementar metodologías, teniendo en cuenta al personal que supervisan y estableciendo pautas para la organización.

También encontramos a Santos (2018) adonde tuvo como objetivo calcular si existe disconformidad estadísticamente significativa en la cota de florecimiento de competencias gerenciales en una agrupación de gerentes, jefes y supervisores, la metodología estadística. En dichos resultados se encontró que la intrepidez estadística obtenido  $t$  13.24 es máximo a la intrepidez crucial de  $t$  2.04; asimismo, la intrepidez  $P$  es 2.63 a la -14, por lo que se establece que sí existe una disconformidad estadísticamente significativa a cota de 0.05.

En caso contrario, Jiménez & Salazar (2018) quien describe su objetivo en comprobar las relaciones del desempeño laboral con las habilidades gerenciales que tienen los rectores de las instituciones públicas. Usando la metodología cualitativa y cuantitativa. Luego, con obtuvo los resultados, siendo el 82% representando a 73 autoridades y un rango alto de Se determinó que el 13.5%, o

12 personas. 4,5% en la gama media y 4,5% en la gama baja. Los datos muestran si los empleados están comprometidos e inspirados para tomar decisiones y alcanzar los objetivos organizacionales a través del desarrollo laboral y, en última instancia, vincular las capacidades gerenciales con el desempeño laboral, porque depende. Aproximadamente el 80% de las autoridades tienen valores medios y el 20% bajos, mostrando datos similares al utilizar ambas herramientas de encuesta.

Rondón Ríos et al. (2022) tuvo como objetivo caracterizar las habilidades de los altos directivos enfocado en la gestión de calidad con las empresas de ingeniería de Punto Fijo Estado Falcón. La metodología utilizada fue cuantitativa. Obteniendo como resultado que la dirección de las empresas de ingeniería debe centrarse en el fortalecimiento de las capacidades en las tomas de decisiones de los gerentes y directores con otros para lograr los siguientes objetivos. Un análisis de las habilidades directivas de los empresarios, especialmente de aquellos que trabajan en empresas de ingeniería de la provincia Falcón, Punto Fijo, revela la importancia de estas habilidades en la gestión óptima de la organización. Son de fundamental importancia para la gestión moderna.

Dentro de los informes nacionales, comprendió a Chura (2018) con el objetivo de expresar la correlación entre el desempeño técnico con la habilidad gerencial en los empleadores de la empresa Interlinks Consulting Group S.A.C la metodología que se usó la pesquisa es de sujeto básica ello se cargó a que el convite se realizó en subordinación de las teorías que desarrollan las habilidades gerenciales y el desempeño profesional y se mantuvo en ellas a fin de contar y especular el desasosiego de pesquisa, de este modo se concluye que las habilidades gerenciales que muestran los directivos de la espantajo tienden a repercutir a bocajarro en el desempeño de los trabajadores, condicionando su ademán dada la provocación de un condición de obligatoriedad magnífico para el guardamano de las labores.

Así también encontramos a Díaz & Velasquez (2021) cuyo propósito fue fijar si existe relación de las gestiones de competencia de los de los obreros de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 202 y la gestión a través del desempeño laboral. Como resultado, el 38,2% de los encuestados cree que las habilidades personales de bajo nivel son importantes para su empresa, mientras que el 44,1% cree que las habilidades personales de bajo nivel son medias y el 17,6% cree que las

habilidades personales de alto nivel son importantes. eso creo que es. Los niveles son importantes para las empresas. Por tanto, se puede concluir que el 41,2% de los encuestados considera que se trata de un retroceso menor. Según el grupo, el 41,2% dijo que se trataba de un pequeño revés para un problema grave, mientras que el 17,6% consideró que se trataba de una solución noble para el mundo.

De igual forma, Pucuhuayla (2021) con su objetivo de conocer la relación existente entre desempeño laboral y competencia gerencial de los empleados de enfermería del centro médico Ramiro Priore - Huancayo. La metodología de su trabajo es correlacional, ya que este estudio tiene como objetivo mostrar y estudiar esta relación entre variables, y como resultado se encontró que 12 de 80 encuestados fueron d. Esto significa que el 28% tiene un nivel normal de habilidades de gestión y el 3-4% tiene habilidades de gestión. Nivel insuficiente de habilidades de liderazgo. Por lo tanto, se puede concluir, la existencia de correlación de habilidades de gerencia con el desempeño laboral en los empleadores del centro de salud Ramiro Priore - Huancayo. El año 2020 fue muy positivo, con coeficiente  $Rho\_Spearman$  0,821.

Asimismo, Requejo (2022) plantea que su objetivo es determinar si existe correlación entre satisfacción laboral y competencia gerencial de los obreros de Electro Oriente S.A. San Martín, 2020. Su metodología fue experimental, encaminadas a lograr soluciones a problemas prácticos inmediatos que cambian la situación en diversos campos, como educación, salud, medio ambiente, etc., tenga en cuenta que el coeficiente de correlación sigue siendo muy positivo en 0,785. De esta manera se acepta  $H_1$  y al mismo tiempo podemos concluir que las habilidades directivas están relacionadas en un 61% con la satisfacción laboral. La pendiente es positiva porque mayores habilidades gerenciales conducen a una mayor satisfacción laboral.

Se encontró a Balladares (2020) su misión fue decretar la correlación existente entre desempeño laboral y capacidad gerencial de los obreros en UGEL Ascope. Usando como método científico metodología cuantitativa. Para aplicar el enfoque de investigación se utilizó como instrumento un cuestionario. Sus resultados exponen la existencia de relación explícita de la variable habilidades de liderazgo con la variable de desempeño laboral, con una significancia inferior a 0,05  $Rho^*Spearman$ , indicando fuerte correlación positiva.

Las competencias gerenciales se expresan a través de la capacidad y actitud para influir en los demás. Se destaca que un líder es alguien que promueve lo mejor de cada uno. Esta declaración es muy importante porque los líderes no sólo deben influir sino también motivar a otros para que promuevan la dignidad humana y todos los derechos que se derivan de ella. Sobre esta base, nos vemos atraídos por la peligrosa existencia de dirigentes satirizados por aberraciones típicas del despotismo, el autoritarismo y la arrogancia, cuando los dirigentes utilizan su influencia para despertar las peores partes de la gente (Rivera, 2020).

Además, Gutiérrez (2016) en su libro 1era edición nos comenta, la importancia de las competencias gerenciales aumenta día a día, con la integración de sistemas de gestión efectivos y nuevos métodos para evaluarlas Masu. Calificar de manera competente. El autor muestra que el desarrollo de habilidades directivas es aplicable a cualquier actividad humana, y cada profesión tiene ciertos matices que es necesario estudiar detenidamente.

Asimismo, Gutiérrez (2016) en la segunda edición de su libro, los directivos exitosos reciben su educación de dos fuentes principales. Es la experiencia profesional acumulada y el tiempo dedicado al estudio formal en la universidad. En un entorno empresarial dinámico y competitivo, los directivos y emprendedores deben dedicarse cada día a desarrollar, perfeccionar y ampliar sus habilidades directivas. Esto se debe a que proporciona una ventaja competitiva a su desempeño profesional y a las empresas para las que trabaja.

Las competencias gerenciales promueven e identifican los conocimientos, actitudes y comportamientos necesarios para lograr un éxito ocupacional significativo dentro de una empresa, partiendo de ideas creativas e inventoras estimuladas por el potencial y la capacidad (Barragán et al., 2020).

Según Sánchez et al. (2020) la competencia gerencial está relacionada con la capacidad de un individuo para realizar las tareas asignadas y convertir los resultados de ese desempeño en indicadores de efectividad para medir el comportamiento y así medir las metas alcanzadas con las actividades planificadas. Por este motivo, estos suelen presentarse como requisitos laborales y específicos de cada persona. Allí, se enfocan colectivamente en el trabajo misionero dirigido a la excelencia.

Según, Milkovich & Bourdreau (1994) comentan en su libro que el desempeño laboral se refiere a lo que hace un empleado para alcanzar los fines de las empresas en un tiempo concretado. Del mismo modo, el autor asevera que, a través del desempeño laboral, cada persona puede expresar sus capacidades, exigencias y destrezas, cualidades que interactúan con la profesión y el centro de negocios. Por otro lado, el desempeño laboral está determinado por los factores laborales y las actitudes del personal que labora en una empresa, los cuales pueden debilitar o motivar al grupo de trabajo para lograr el resultado final.

Stoner et al. (2001) es la forma en que los trabajadores de una compañía laboran de una manera eficiente con la finalidad de lograr el cumplimiento de metas según la normativa establecida, afirma el autor sobre el desempeño laboral. En este contexto, podemos ver la importancia de establecer objetivos para estimular el comportamiento y mejorar el desempeño.

El desempeño laboral, como variable se puede definir como el valor medible de cada empleado a través del logro de metas internas. De manera similar, el desempeño laboral se define como el comportamiento de un empleado en los dominios técnico, profesional e interpersonal que se aplican al área de trabajo del empleado (Salas et al., 2012).

Dado que el desempeño laboral representa un elemento fundamental en el funcionamiento de una organización, merece especial atención en los procedimientos de la gestión de recursos humanos. Esta evaluación del desempeño debe beneficiar a la organización y a su gente contribuyendo a la satisfacción de los colaboradores y asegurando los objetivos de las compañías (Loor et al., 2021).

Se entiende el termino desempeño laboral al conjunto de conductas y comportamientos observados en una organización en relación con la descripción del puesto, responsabilidades, tareas y actividades realizadas en el lugar de trabajo de una persona que ocupa un puesto de trabajo (Pineda et al., 2020).

Según Paz et al. (2019) el liderazgo en habilidades directivas tiene como objetivo lograr la unidad con los empleados. Esto se logra no sólo a través de la autoridad gerencial ejercida desde lo alto de la estructura organizacional, sino también a través de estrategias de trabajo compartidas e implementadas para desarrollar habilidades. También se debe a las habilidades de interacción humana,

lo que quiere decir, es la capacidad de crear y conservar un equilibrio entre las relaciones formales e informales en un entorno organizacional donde se debe permitir en todo momento la participación y comunicación entre los empleados.

El trabajo en equipo, por otro lado, es un grupo de individuos que realizan actividades interdependientes y cuyas acciones están influenciadas por sus interacciones. Desarrollar habilidades de colaboración es importante, dado que el aumento de la productividad ha fortalecido significativamente a los equipos dentro de las organizaciones laborales (Vega & Parra, 2017).

La toma de decisiones, empieza en un ambiente enigmático y termina cuando se implementa una solución, lo que significa que es el empleo de condiciones que brinden una solución a cualquier problema que se presente. En otros términos, la toma de decisiones es más que simplemente tomar medidas para resolver un problema particular. así como las actividades responsables de la organización (Barrera & Martin, 2020).

Por otro lado, Rodríguez & Lechuga (2019) afirman que el desempeño laboral de las personas es como una combinación de sus acciones y resultados. Estos enfoques están relacionados con el comportamiento de los empleados y sugieren que cuando el comportamiento cambia, el desempeño también cambia. personal. Por tanto, el desempeño, se refiere al desempeño de un grupo de personas en función de un objetivo específico.

Por lo tanto, el desempeño laboral es un cumulo de operaciones que se ejecutan de manera eficiente desde la perspectiva del capital humano según las metas trazadas en las entidades, donde las habilidades laborales juegan un papel importante (Ticahuanca & Mamani, 2021).

Las habilidades profesionales se entienden como la capacidad de hacer algo bien, resultado del propio conocimiento, práctica o talento. También tiene excelencia competente en el desempeño. Manualidades y tareas que requieren habilidades manuales o formación especial (Cáceres et al., 2018).

Las relaciones interpersonales de todas las personas, y su propia historia, con sus padres, hermanos y entorno sociocultural rural. En este caso particular, estas son las motivaciones del comportamiento humano (Quintero, 2018).

Peña & Villón (2018) enfatiza que la motivación tiene su origen en el individuo y coincide en que el deseo es el inicio para perfeccionar las actitudes

indispensables y fijar metas que conduzcan al éxito. Sin embargo, una vez satisfecha esa necesidad, la persona crea otras necesidades que continúan motivando el objetivo que desea alcanzar.

Finalmente, las definiciones que comprende el estudio son:

Según Torres & Luján (2022) las capacidades gerenciales juegan un papel a la hora de facilitar el aprendizaje dentro de las organizaciones. Porque ser directivo significa mantener una organización exitosa y utilizar tus competencias para hacer esto posible significa que necesitas habilidades conceptuales, humanas y técnicas. Dirigir el trabajo, formar equipos y brindar soluciones a los problemas cotidianos. Por lo tanto, los gerentes no solo deben limitarse a sus títulos sino también proporcionar un buen desempeño laboral.

Las habilidades directivas son el resultado del proceso de formación y experiencia necesarias para una adecuada gestión. Dada la complejidad, diversidad y variedad de actividades de las organizaciones modernas, la disciplina del conocimiento, la gestión, está adquiriendo cada vez más importancia, como ya ocurre. Necesitas desarrollar tus propias habilidades. Ser un buen gerente requiere no sólo un conocimiento profundo en el campo del conocimiento técnico y humano, sino también una actitud positiva persistente hacia el liderazgo, la buena cordura para la toma de decisiones y una visión de futuro. También se necesitan habilidades de negociación como solución de conflicto. herramienta. soluciones en las organizaciones (Núñez Lira et al., 2018).

Se consideran varias clasificaciones de habilidades de gestión. Diferentes escritores concuerdan con una clasificación según sus juicios funcionales generales como específicos. Salazar (2018) las capacidades generales, es la herramienta que todo directivo debe tener para guiar todos los elementos de una compañía. Es de mucho apoyo, manejar todos los procedimientos en conjunto ya que permite tomar las mejores decisiones tanto en lo teóricas como técnicas basadas en su amplia trayectoria. Los cargos comunes incluyen planificar, organizar y controlar procesos.

Sánchez et al. (2020) afirman que, a pesar de las numerosas definiciones de habilidades de gestión, todas coinciden en que no se puede excluir el liderazgo sostenible. Los gerentes solamente no deben manifestar o intuir sus decisiones en base a su trayectoria, sino también deben mostrar sus conocimientos en la gestión

de recursos humanos, adecuando un ambiente laboral optimo para sus colaboradores.

El liderazgo es considerado una habilidad que los gerentes deben emplear para guiar y modelar a los miembros de su equipo. En el sector estatal existen problemas no resueltos (Fernández et al., 2019) entre ellos, la gestión de personas mediante un liderazgo. La influencia que tiene un líder en su equipo debe crear la motivación que las personas necesitan para alcanzar plenamente sus objetivos. funcionar y con ello lograr un objetivo común (Hernández et al., 2022).

Alatriza (2020) afirma en su artículo que el trabajo en equipo es importante en las organizaciones y negocios. Porque si bien los empleados pueden esforzarse individualmente, no tienen la motivación, el trabajo duro, el aprendizaje y el apoyo que conlleva trabajar en equipo. Se fijan objetivos y está claro cuál será el camino. Todo esto permite aumentar la productividad y generar un alto rendimiento.

López et al. (2020) la toma de decisiones a nivel gerencial es un elemento muy relevante a la hora de considerar el rumbo estratégico y ayuda en gran medida a lograr los objetivos trazados por las entidades. Lo que determina el modelo de decisión que se toma en una compañía son los procesos de toma de decisiones, calidad de decisión, eficacia empresarial.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de Investigación:

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, el cual toma como meta la toma de conocimientos fundamentales y selecciona el mejor modelo que pueda conocer la realidad de una manera más justa, basándose en las cifras se compilan y examinan utilizando nociones y variables medibles (Alan & Cortez, 2018).

Además, Hernandez & Mendoza (2018) no pretendió resolver de manera práctica los problemas planteados, sino por el contrario ampliar los conceptos prescritos para su aplicación y contribuir al desarrollo de la ciencia que se pretendía promover.

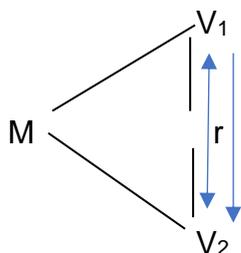
En este estudio se utilizó la recopilación de datos y estadísticas para confirmar las hipótesis propuestas, ya que la metodología se propuso a través de un enfoque cuantitativo y de un paradigma positivista (Fernández & Vela, 2021).

##### 3.1.2. Diseño de investigación:

Tiene diseño no experimental debido a que las dos variables de estudio son evaluadas en una situación natural sin cambiar la situación, al no existir estímulos ni condiciones a las que estén expuestas. Asimismo, no se manipuló ninguna variable del estudio, el tipo de diseño es transversal, también adoptaron un diseño de correlacional- simple, donde se examinó la concordancia estadística con las dos variables, sin incluir factores externos (Arias & Covinos, 2021).

El diseño bajo consideración es:

Esquema Metodológico



Dónde:

M = Muestra

V<sub>1</sub> = Competencias gerenciales

V<sub>2</sub> = Desempeño Laboral

r = correlación de variables

### 3.2. Variables y Operacionalización

Villasís & Miranda (2016) las variables miden datos destinados a responder una pregunta de investigación. En otras palabras, es algo que se inspecciona, mide o manipula. Espinoza (2019) sostiene que para poder manipular una variable es necesario descomponer los componentes que la componen en dimensiones observables.

Para el presente estudio como variable número uno se consideró Competencias Gerenciales con sus respectivas dimensiones.

- **Definición conceptual:** (SERVIR, 2016) definió la capacidad gerencial como los comportamientos exhibidos por individuos que conducen al desempeño laboral. Lograr esto requiere integrar conocimientos, habilidades y actitudes en situaciones específicas.
- **Definición operacional:** Para la primera variable, fue evaluada a través de un cuestionario administrado a 30 empleados de la entidad, considerando de las dimensiones 20 ítems.
- **Indicadores:** La variable uno, con su dimensión liderazgo con sus indicadores (delegación de tareas, comunicación convincente, cumplimiento de metas); dimensión trabajo en equipo (propicia la participación, compromiso al equipo, motivación) y la dimensión toma de decisiones (decisiones por consenso, metodología de trabajo, definición del problema)
- **Escala de medición:** Para este estudio se consideró la escala ordinal tipo Likert utilizada, para representar el nivel del individuo

La segunda variable considerada en este estudio es el desempeño laboral de los trabajadores que tiene las siguientes dimensiones:

- **Definición conceptual:** El desempeño laboral se refiere al desempeño que exhibe un empleado al realizar las tareas que se le asignan. Esto determinará si la persona es adecuada para el cargo. La eficacia, la calidad y la eficiencia del trabajo son importantes (Cajavilca, 2023).

- **Definición operacional:** La variable 2 se evalúa mediante una encuesta a 30 empleados, teniendo en cuenta 20 dimensiones.
- **Indicadores:** En la segunda variable se tomó las dimensiones: habilidades laborales, relaciones interpersonales y motivación. Definiendo también los indicadores para la dimensión uno: nivel ocupacional, años de servicio y capacitaciones; para la segunda dimensión: valores y relaciones y para la dimensión motivación tenemos: manifiesta iniciativa, colabora con sus compañeros y la falta de motivación.
- **Escala de medición:** Se escogió para la investigación la escala ordinal tipo Likert, utilizada para representar el nivel del individuo

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población:

Tenemos a los empleados de las áreas que están directamente conectadas con la municipalidad. Esto dará como resultado un total de 30 empleados desempeñando funciones administrativas en la gestión edil.

- **Criterios de inclusión:** Los funcionarios públicos que tienen intervención directa con los proyectos de inversión de la Entidad.
- **Criterios de exclusión:** A todos los trabajadores que no intervienen directamente con los proyectos de inversión.

#### 3.3.2. Muestra:

Se consideró a toda la población de estudio como nuestra muestra. Esto se debe a que la cantidad de empleados que trabajan en las áreas de estudio del gobierno local es pequeña al igual que el área de la encuesta, facilitando el acceso a la información

#### 3.3.3. Muestreo:

No se utilizó una muestra probabilística ya que se decidió aplicar el cuestionario al total de los trabajadores pertenecientes a la población objetivo.

#### 3.3.4. Unidad de análisis:

Las unidades de análisis fueron gerentes, subgerentes y trabajadores de las áreas que están directa o indirectamente relacionados con la administración del gobierno edil.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Utilizando la encuesta como método para la recopilación de información para obtener respuestas a hipótesis relacionadas con el estudio, caracterizadas por la metodología y la sistematización, y la colaboración con el grupo objetivo (Hernández Valdés, 2020). El instrumento elegido, como forma de recolección y almacenar datos fue el Cuestionario, que consistió en la creación de preguntas analizadas objetivamente con una variedad de posibles respuestas, luego se procesa y evalúa.

El instrumento fue validado mediante una técnica de calificación de expertos en la que el cuestionario fue calificado por tres o más expertos en la materia, luego fue evaluado en términos de redacción, relevancia, coherencia, idoneidad y comprensión para validar el documento. De manera similar, mediante la prueba alfa de Cronbach se midió la confiabilidad, para determinar su aplicabilidad. En este procedimiento se consideró una muestra total de 30 empleados del municipio, resultando un valor de 0,737 para la variable competencia gerencial y 0,881 para la variable desempeño laboral de los empleados. Esto significa una aceptable y buena respectivamente la confiabilidad de esta herramienta.

### **3.5. Procedimientos**

Con una coordinación adecuada con los administradores comunitarios de la entidad, se ingresó por mesa de partes la carta de autorización para realizar la investigación la cual fue respondida de manera favorable a través de la gerencia municipal, se realizó la recolección de información a través de las encuestas a los empleados y se brindó la orientación correspondiente si las preguntas eran cuestionables. Se recopiló la información y se agruparon las preguntas con sus respuestas de los instrumentos utilizados.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Utilizado el cuestionario y con la acumulación de datos, se realizó el análisis de los datos manejando el SPSS 29 como software estadístico. La información obtenida fue analizada y compilada en una tabla que contiene dimensiones, preguntas y respuestas que codificaron el objeto de investigación. servidor. Mencionando a la prueba de normalidad de las muestras, se realizó una verificación estadística utilizando la significación de Shapiro Wilk, una vez determinada la

distribución paramétrica de la muestra, para la evaluación de la prueba de la hipótesis, se acogió el coeficiente de Spearman para la correlación, luego los resultados fueron examinados y se compararon con los resultados de estudios de investigación preliminares para finalmente plasmar las conclusiones y recomendaciones

### **3.7. Aspectos éticos**

Según el Informe Navarro (2022) los códigos radican de consisten en reglas específicas y generales que dirigen el trabajo del investigador. Los códigos no son suficientes para aplicarlas a situaciones complejas. A veces se contradicen entre sí y, a menudo, son difíciles de interpretar y aplicar. Principios éticos más integrales deberían proporcionar una base para formular, criticar e interpretar reglas específicas.

Según el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, (2022) ética es referido al comportamiento de las personas y se basa esencialmente en el conocimiento de lo que está mal y lo que está bien, velando por que se cumplan los estándares éticos, verificar si está instalado. En este estudio es importante a) beneficencia, esto ayuda a los responsables de ejecutar este tipo de proyectos a tomar mejores decisiones y realizar el trabajo con éxito, b) no maleficencia, estas decisiones evitarán y minimizarán el daño que le ocurriría a las personas, c) autonomía, la persona que creó este documento es el autor intelectual y todo el estudio está libre de plagio.

d) justicia, esto se debe a que las variables se analizaron de la correcta manera escogiendo a todas las personas involucradas en el estudio

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Confrontación competencias gerenciales y desempeño laboral*

		Competencias gerenciales						Total	
		Deficiente		Regular		Eficiente		N°	%
Desempeño	Valores	N°	%	N°	%	N°	%		
Laboral	Deficiente	0	0.00	1	3.33	0	0.00	1	3.33
	Regular	0	0.00	29	96.67	0	0.00	29	96.67
	Eficiente	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

En otros términos, refiriéndose a competencias gerenciales, se evidenció que esta variable presenta un nivel regular; ya que el 100.00% que representa los 30 funcionarios encuestados lo definen con un nivel regular. Por otro lado, en referencia a desempeño laboral, se exhibió a la mencionada variable tiene nivel regular, puesto que el 3.33% (1 funcionario de los encuestados) lo define con un nivel deficiente y el 96.67% (29 de los funcionarios encuestados) lo define con un nivel regular. Ahora vinculando ambas variables se infirió que poseen un nivel regular, debido a que cuentan con un porcentaje del 96.67% (29 funcionarios encuestados), infiriéndose también que los funcionarios que consideran que las competencias gerenciales tienen un nivel regular, revelaron que el desempeño laboral es deficiente con (3.33%:1 funcionario) y regular con (96.67%:29 funcionarios).

**Tabla 2**

*Confrontación competencias gerenciales y habilidades laborales*

		Competencias gerenciales						Total	
		Deficiente		Regular		Eficiente		N°	%
Habilidades	Valores	N°	%	N°	%	N°	%		
Laborales	Deficiente	0	0.00%	2	6.67%	0	0.00%	2	6.67%
	Regular	0	0.00%	28	93.33%	0	0.00%	28	93.33%
	Eficiente	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

En lo referido a competencias gerenciales, se evidenció que esta variable presenta un nivel regular; ya que el 100.00% que representa los 30 funcionarios encuestados lo definen con un nivel regular.

Correspondiente a la dimensión habilidades laborales, se indujo que cuenta con un nivel regular, puesto que el 6.67% (2 funcionarios de los encuestados) lo define con un nivel deficiente y el 93.33% (28 de los funcionarios encuestados) lo define como regular el nivel.

Con respecto a la vinculación de competencias gerenciales con habilidades laborales se manifestó que poseen un nivel regular, debido a que cuentan con un porcentaje del 93.33% (28 funcionarios encuestados), incitando que los funcionarios que consideran que las competencias gerenciales tienen un nivel regular, revelaron que las habilidades laborales son deficientes con (6.67%:2 funcionarios) y regular con (93.33%:28 funcionario).

**Tabla 3**

*Confrontación competencias gerenciales y relaciones interpersonales*

		Competencias gerenciales						Total	
		Deficiente		Regular		Eficiente			
Valores		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Relaciones Interpersonales	Deficiente	0	0.00%	1	3.33%	0	0.00%	1	3.37%
	Regular	0	0.00%	29	96.67%	0	0.00%	29	96.67%
	Eficiente	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

Sobre las competencias gerenciales, se patentizó que esta variable presenta un nivel regular; ya que el 100.00% que representa los 30 funcionarios encuestados lo definen con un nivel regular.

Oportunamente con la dimensión relaciones interpersonales, se soliviantó que cuenta con un nivel regular, puesto que el 3.33% (1 funcionario de los encuestados) lo define con un nivel deficiente y el 96.67% (29 de los funcionarios encuestados) lo define como regular el nivel.

Sobre la concatenación, competencias gerenciales con relaciones interpersonales se declaró que poseen un nivel regular, debido a que cuentan con

un porcentaje del 96.67% (29 funcionarios encuestados), cortejando que los funcionarios que consideran que las competencias gerenciales tienen un nivel regular, revelaron que las relaciones interpersonales son deficientes con (3.33%:1 funcionario) y regular con (96.67%:29 funcionario).

**Tabla 4**

*Confrontación competencias gerenciales y motivacion*

		Competencias gerenciales						Total	
		Deficiente		Regular		Eficiente			
Valores		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Motivación	Deficiente	0	0.00%	1	3.33%	0	0.00%	1	3.37%
	Regular	0	0.00%	29	96.67%	0	0.00%	29	96.67%
	Eficiente	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

Sobre las competencias gerenciales, se acusó que esta variable presenta un nivel regular; ya que el 100.00% que representa los 30 funcionarios encuestados lo definen con un nivel regular.

Oportunamente con la dimensión motivación, se encandiló que cuenta con un nivel regular, puesto que el 3.33% (1 funcionario de los encuestados) lo define con un nivel deficiente y el 96.67% (29 de los funcionarios encuestados) lo define con un nivel regular.

Relacionando competencias gerenciales y la dimensión relaciones interpersonales se expresó que poseen un nivel regular, debido a que cuentan con un porcentaje del 96.67% (29 funcionarios encuestados), requebrando que los funcionarios que consideran que las competencias gerenciales tienen un nivel regular, revelaron que la dimensión motivación es deficiente con (3.33%:1 funcionario) y regular con (96.67%:29 funcionario).

Puesto que la población encuestada fueron 30 funcionarios de la Entidad, para los resultados a nivel inferencial se efectuó como prueba para la normalidad, la técnica Samuel Shapiro Martin Wilk, con los resultados que se detallan:

**Tabla 5***Resultados de la prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias gerenciales	0,883	30	0,003
Desempeño laboral	0,914	30	0,019

Se percibe que la variable competencias gerenciales adquirió un valor de significancia de p 0.003, aconteciendo un valor menor al admitido (0.05), dando razón que esta variable, no refiere de una distribución normal, adquiriendo datos no paramétricos. de la misma forma la variable desempeño laboral logró un valor de significancia de p 0.019, quedando un valor al autorizado (0.05), declarando la no distribución normal de la variable, concediendo datos no paramétricos.

Examinando la hipótesis general

Desarrollo

- Hipótesis nula  $H_{(0)}$ :

No existe correlación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad provincial - Amazonas.

- Hipótesis\_alterna  $H_{(i)}$ :

Existe correlación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad provincial - Amazonas.

**Tabla 6***Correlacion Spearman competencias gerenciales y desempeño laboral*

Variable Test 1	Variable y Dimensión del Test 2	Coefficiente de correlación Spearman	Sig. (bilateral)
Competencias Gerenciales	V2: Desempeño Laboral	0.545**	0,002
	D1: Habilidades Laborales	0.542**	0,002
	D2: Relaciones Interpersonales	0.401*	0,028
	D3: Motivación	0.560**	0,001

Se utilizó la prueba estadística rho Spearman, obteniendo una significancia de  $p$  0.002, ostentando un valor inferior al permitido, lo que nos permitió refutar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna, del mismo modo compareció 0.545\*\* de coeficiente de correlación, concertando existencia de relación considerable entre competencias gerenciales y el desempeño laboral. lo que quiere decir, a mayores competencias gerenciales mayor será el desempeño laboral, además la correlación es regular.

Analizando los objetivos específicas

Se manejó la prueba estadística rho Spearman, consiguiendo significancia  $\rho$  0.002, enseñando un dato menor a 0.05, concediendo objetar la hipótesis nula, admitiendo la hipótesis alterna, de la misma manera se reveló 0,542 de coeficiente de correlación, conduciendo la relación considerable entre competencias gerenciales y habilidades laborales. lo que quiere decir, al mejorar las competencias gerenciales mejorara las habilidades laborales, además la correlación es regular.

Se destinó la prueba estadística rho Spearman, consiguiendo significancia  $\rho$  0.028, mostrando el valor inferior a 0.05, otorgando al rechazo de la hipótesis nula, permitiendo acceder la hipótesis alterna, además se rescató 0,401 de coeficiente de correlación, acarreado a una relación considerable entre competencias gerenciales y las relaciones interpersonales. Dejando en claro, al ampliar las competencias gerenciales se ampliará las relaciones interpersonales, además la correlación es regular.

Al emplear la prueba estadística rho Spearman, se obtuvo una significancia de  $\rho$  0.028, descubriendo un valor menor a 0.05, cediendo al rechazo de la hipótesis nula, accediendo la hipótesis alterna, igualmente se reveló un coeficiente de correlación 0,560, encaminando a una relación considerable entre competencias gerenciales y la motivación. aseverando que al incrementar las competencias gerenciales se incrementara la motivación en los trabajadores de una municipalidad provincial - Amazonas, además la correlación es regular.

## V. DISCUSIÓN

A partir del contenido de las variables mencionadas al fondo, fue posible identificar sus dimensiones e indicadores, y la encuesta demostró el objetivo de verificar la relación de competencias gerenciales y desempeño laboral en una municipalidad provincial de Utcubamba - Amazonas, manejando la investigación con el diseño descriptivo, correlacional, admitido por Alfa de Cronbach como escala de consistencia, el coeficiente de confiabilidad para competencia gerenciales fue de 0,737 calificándola como aceptable y 0,881 para desempeño laboral se clasifico como bueno.

Al aplicar esta herramienta, se administraron 20 ítems a 30 colaboradores para cada variable, y para la prueba de normalidad se utilizó Shapiro Wilk debido al número de encuestados; la variable competencias gerenciales se fijó en 0.003 sig., y para desempeño laboral 0.019 sig., por lo que se realizó Rho Spearman, para las correlaciones no paramétricas.

A partir de los resultados, sintetizamos lo siguiente:

Según la tabla 1: para una entidad provincial en Utcubamba - Amazonas, en referencia a competencias gerenciales declara que es regular, ya que los colaboradores, el 100 % de los encuestados sostienen que es regular, del mismo modo, para desempeño laboral se aclaró que también es regular, puesto que los mismos colaboradores encuestados el 3.33% lo reflejo deficiente pero el 96.67% regular y en vinculación de las variables se ha inferido que conserva un nivel regular.

A partir de ello se tiene resultados inferenciales reflejados en la tabla 6, de los cuales se saca la conclusión que al progresar en las competencias gerenciales se progresará el desempeño laboral en una entidad provincial Utcubamba – Amazonas, manifestándose así la correlación regular entre las variables, evidenciado en los datos 0,545 como coeficiente de correlación y  $p$  002, siendo este valor inferior al permitido, que permitió contradecir la hipótesis nula y aceptar la alterna.

Del mismo modo en la municipalidad provincial de Utcubamba – Amazonas, hay mucho que mejorar en los aspectos como el control y organización en la interna de las gerencias implicadas con la ejecución de inversiones para poder lograr el

éxito edil, con visiones a mejorar la gestión pública en la Entidad para el beneficio y perfeccionamiento de las condiciones a la población.

Los resultados reflejados son respaldados por Jiménez & Salazar (2018) donde concluyó que, las competencias gerenciales con desempeño laboral se correlacionan, puesto que, en la aplicación de los instrumentos de las 2 variables a sus mandatarios, se obtuvieron los datos donde del 80% son de rango alto y el 20% de rango medio y bajo, constituyendo así que las autoridades requieren las adecuadas competencias gerenciales en sus mandatarios ya que de eso dependerá el éxito o fracaso de su institución. Por otro lado, Chura (2018) quien demostró que el tener un pésimo desempeño laboral frustran los objetivos de una organización, dado que al aplicar la prueba estadística arrojó un valor de  $p$  0.00 que es menor a lo permitido, indicando la existencia de correlación significativa, conllevando a concluir que las competencias gerenciales exhibidas por los gerentes de la empresa transmiten un impacto al desempeño laboral, tendiendo a influir en el comportamiento, creando un ambiente de trabajo óptimo para el desempeño de sus tareas.

Y ahora también por Díaz & Velásquez (2021) quien tuvo una excelente confiabilidad del instrumento con resultados según Alfa Cronbach de 0.871 para competencia gerencial y 0.812 para desempeño laboral, con un análisis descriptivo donde en la combinación de ambas variables se obtuvo que el 41.2% lo considera bajo, el 41.2% medio y el 17.6% alto, asimismo según su análisis diferencial por la cantidad de encuestados aplicó Shapiro Wilk para la normalidad, donde los resultados dieron una significancia 0.00 y rho Spearman 0.812, aceptando la hipótesis alterna, rechazando la nula, dando cabida a una correlación positiva considerable, advirtiendo que a mejor presencia gerencial mejor será el desempeño laboral en los empleados de JAT Transcarga Logística E.I.R.L

Para el objetivo específico 01, se tienen resultados descriptivos donde la combinación de competencia gerencial y habilidad laboral es de nivel regular, indicando que las habilidades laborales son deficientes (6.67%) y regular con (93.33%) reflejando el nivel regular de las habilidades laborales. Se relaciona con el trabajo de Cajavilca (2023) quien indicó que el desempeño laboral y la competencia general dentro de un centro hospitalario con relación a los obreros es

moderado en asociación. De esta manera, las habilidades laborales de los colaboradores tendrán mayor optimización si es que existe un liderazgo gerencial.

Del mismo modo también se sustenta con lo planteado por Santos (2018) donde utilizo como diseño un pre y post test a 32 empleados de una empresa de energía en Guatemala que al tener un grado de significancia menor al autorizado, le consintió admitir la hipótesis alterna donde concluye que el programa implementado fue apto para aumentar el nivel de competencia en los colaboradores, recomendando a la entidad prestadora seguir con los programas de capacitación ya que efectivamente mejora o desarrolla las capacidades de los empleados, las competencias influyen en el trabajo diario y estos procesos cambian los comportamientos conduciendo a las mejoras laborales.

Contrastados también estos resultados por Machado (2019) donde los resultados de los encuestados muestran que el 60% definen con nivel alto el liderazgo gerencial y 56.7% muy alto el desempeño laboral, por consecuencia 0.429 de coeficiente de correlación con 0.01 de significancia, lo que hace fundar que el liderazgo gerencial contribuye significativamente con el desempeño laboral, concluyendo que los gerentes deben buscar estrategias para conocer las motivaciones de sus colaboradores administrativos con la finalidad de empoderarlos para realizar trabajos basados en sus necesidades.

Para el objetivo específico 2, muestran resultados descriptivos donde la mezcla de variables entre competencia gerencial y relaciones interpersonales muestran un nivel regular puesto a que contaron con el 96.67% de los colaboradores lo consideraron regular y el 3.33% deficiente.

Por el número de la muestra se escogió a Shapiro Wilk y por ostentar datos no paramétricos, se manejó a Spearman Rh: 0.401; Sig. 0.028 como prueba, llevando a admitir la hipótesis alterna dando a entender una relación significativa regular entre competencias gerenciales y las relaciones interpersonales, asimismo concluye que al desarrollar las competencias desarrollará una mejor relación interpersonal de los colaboradores.

De la misma manera estos indicios son amparados por Celis (2018) donde verifico una correlación positiva elevada con coeficiente 0.914 y  $T_c = 9.55$ , que conllevo a rechazar la hipótesis nula, dando lugar a la existencia de relación reveladora de sus variables en estudio desempeño laboral: competencia gerencial,

por otra parte, encontró que el 65% de los encuestados reflejaron que en competencias gerenciales tienen un nivel medio y 35% en alto nivel, concluyendo que se debe implementar la difusión de programas sobre empatía, positivismo, liderazgo, inteligencia emocional y demás que permitan fortalecer las habilidades de gestión cuando empleados están en un grupo, para poder dirigir esta capacidad principalmente hacia el logro de objetivos.

Derivaciones que tiene proximidad con Cashú & León (2021) que, en su investigación, descriptiva, correlacional y no experimental las pruebas realizadas arrojaron la existencia de correlación con datos de Spearman 0.599 y sig. 0.000, dando lugar a la relación significativa considerable positiva entre competencia gerencial y desempeño laboral, encontrándose en la aplicación del cuestionario que el 89.3% considera en un alto nivel a competencias gerenciales y a desempeño laboral con el 82% en un alto nivel, queriendo indicar que para lograr la mejora del desempeño laboral es de suma importancia que los directivos de la asociación de productores tenga la destreza y habilidades que le faculte a asumir e involucrarse a las responsabilidades que se presentan en el trabajo, logrando la mejora del rendimiento laboral.

Por si fuera poco, también es respaldado por Pari (2019) donde tienen resultados del 56.88% malas, 28.44% es buena y 14.68% es regular para la variable competencias gerenciales; del mismo modo, utilizó la correlación de Spearman con los resultados 0.952 con significancia de 0.000, aceptando así la hipótesis alternativa, comprobando la relación significativa y directa de las competencias gerenciales y desempeño laboral, concluyendo que se debe desarrollar las habilidades de los gerentes por medio de capacitaciones de toma de decisiones, liderazgo, relaciones interpersonales y así mejorar el desempeño de los colaboradores en los trabajos encomendados en el centro materno del distrito de Comas.

Y por último para el objetivo específico 3, según el procesamiento de datos se manifiestan resultados descriptivos para cada variable donde el 100% de los encuestados declaran que las competencias gerenciales son de nivel regular, del mismo modo la dimensión tres: motivación, expresaron en su mayoría un nivel regular pero medidos a que el 3.33% lo considera deficiente y el 96.67% regular

Se aplicó a Shapiro Wilk por el tamaño de la muestra, dando lugar a tener datos no paramétricos, se recurrió a aplicar la prueba de Spearman, arrojando los números  $R_h$ : 0.560; Sig. 0.001, dando a entender que debemos consentir la hipótesis alterna, demostrando así la relación indicadora regular entre competencias gerenciales y motivación, explicando que se debe renovar las competencias gerenciales de los colaboradores para poder renovar la motivación en los trabajadores de una entidad provincial de Utcubamba.

Los resultados reconocen el estudio de Cerrillo (2020) quien demostró las relaciones de competencia profesional y desempeño laboral, cuyos resultados descriptivos mostraron un nivel medio representado en el 70% y 65% respectivamente para las variables en estudio. En su tabla de contrastación de correlación de sus variables arrojan datos de Spearman 0.813, 0.838, 0.978 y significancia de 0.000 para las tres dimensiones de desempeño laboral lo que consintió al rechazo de la hipótesis nula y consentir la alterna, dando lugar a la presencia de correspondencia indicadora de las dimensiones y variables, concluyendo que a mayor competencia profesional mayor será el desempeño en los trabajadores.

Puede agregarse los resultados de Pucuhuayla (2021) que encontró un buen nivel de 54% para competencias gerenciales y dentro de ello la dimensión planeación y gestión resalta con el 49%, a su vez el desempeño laboral también poseía un nivel bueno con el 53%, considerando en la combinación de ambas variables de un nivel bueno, siguiendo con los resultados inferenciales encontró una correlación positiva significativa muy fuerte, reflejados en el coeficiente de Spearman 0.821,  $p$  0.000 aceptando la hipótesis alterna de correlación, llegando a concluir que se debe aplicar programas de capacitaciones para el fortalecimiento de sus competencias a todos los colegiados del sector salud de un hospital de Huancayo.

Por otro lado, los resultados son defendidos por Lázaro (2022) donde en su variable gestión de proyectos la cataloga con nivel sobresaliente de medio con el 60% de la encuesta así como alto el 36% y 4% bajo, del mismo modo 58% medio, 36% alto y 6% bajo para competencias gerenciales, en aplicación de la prueba de la hipótesis arrojaron valores  $p$  0,000 y el Spearman de 0.136, indicando una correlación baja, manifestando la relación elocuente entre las variables de estudio,

concluyendo a mejorar las competencias gerenciales para mejorar los proyectos de inversión ofreciendo buenos servicios al sector de La Libertad.

Por consiguiente, en lo que respecta a competencias gerenciales los directivos de una entidad provincial de Utcubamba – Amazonas deben ostentar el perfil de liderazgo, manejar el control de trabajo en equipo y así mismo tener el convencimiento en la toma de decisiones, y así poder llevar la dirección correcta a sus colaboradores a su cargo sacando lo mejor de ellos mejorando las habilidades y relaciones entre ellos, asimismo lograr la motivación de ellos para el cumplimiento de metas de ejecución presupuestal de inversiones en la gestión edil.

Como aporte para el mejoramiento de las competencias gerenciales y conllevar a mejorar el desempeño laboral sería la elaboración de un organigrama dentro de cada gerencia donde se identifique las funciones delegadas de cada uno de los trabajadores ediles, asimismo aportar actividades y talleres de recreación para mejorar las relaciones interpersonales, así como la motivación mediante compensación social y monetaria para la motivación del trabajo en equipo, sumándole también la implementación de planteamiento de estrategias por parte de los servidores llevándolos a la práctica, esta actividad ayudará a mejorar el estado anímico para mejorar la productividad y competencia en los servidores en una futura toma de decisiones que beneficien a la Entidad para poder brindar servicios de calidad.

## VI. CONCLUSIONES

1. En correspondencia al objetivo general, existen pruebas convincentes donde se llega a consumar la existencia de relación significativa de las competencias gerenciales y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial – Amazonas, obteniendo los datos (Rho Spearman 0.545 /  $\rho$  0.002), además la correlación es regular.
2. Asimismo, para el objetivo específico uno, hay venia de la hipótesis alterna, revelando la existencia de una relación considerable de las competencias gerenciales y las habilidades laborales en los colaboradores de una municipalidad provincial – Amazonas, obteniendo los datos (Rho Spearman 0.542 /  $\rho$  0.002), además la correlación es regular.
3. Por otro lado, para el objetivo específico dos, hay aprobación de la hipótesis alterna, dejando en claro la existencia de una relación considerable de las competencias gerenciales y las relaciones interpersonales de los colaboradores de una municipalidad provincial – Amazonas, obteniendo datos (Rho Spearman 0.401 /  $\rho$  0.028), además la correlación es regular.
4. Por último, para el objetivo específico tres, existe asenso de la hipótesis alterna, expresando la existencia de una relación considerable de las competencias gerenciales y la motivación de los colaboradores de una municipalidad provincial – Amazonas, obteniendo datos (Rho Spearman 0.560 /  $\rho$  0.028), además la correlación es regular.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Al gerente municipal de la municipalidad provincial - Amazonas, realizar capacitaciones y coordinaciones con las gerencias correctas con la finalidad de alcanzar las competencias gerenciales que conlleven a mejorar el desempeño laboral de colaboradores para que puedan lograr el objetivo de cumplimiento de metas de inversión de manera eficiente y eficaz en los plazos determinados que se presenten en la municipalidad provincial – Amazonas.
2. Al gerente municipal, a través de sus gerencias, implementar áreas de adecuadas y suficientes para el mejor desenvolvimiento de las funciones de los servidores, de esta forma la realización de un organigrama en todas las sub gerencias y gerencias donde detallen las funciones de cada uno los locadores donde puedan manifestar sus mejores habilidades personales.
3. Al gerente municipal, a través de sus gerencias, a través de sus gerencias, efectuar acciones o talleres de recreación, para crear un ambiente saludable y empático dentro de la gerencia donde pertenezcan, del mismo modo una propuesta de métodos de solución, ante los distintos problemas que se presenten ante una situación dentro de su gerencia
4. Al gerente municipal de la municipalidad provincial - Amazonas, realizar trabajos en forma conjunta, con la finalidad de llegar a la motivación, donde los servidores puedan hacer trabajo en equipo, cumpliendo con las metas de las inversiones, recompensándolos de manera social o monetaria. Asimismo, para mejorar la competencia y productividad en los colaboradores es necesario mejorar el estado anímico, brindándoles un espacio laboral donde sus pensamientos e ideas puedan ser consideradas y de ser la escogida llevarlas a la práctica.

## **VIII. PROPUESTA**

Las sugerencias de mejora incluyen las sucesivas tácticas como la definición del árbol de compromisos, desarrollo de una estrategia para el programa de capacitación, elaborar un presupuesto y por último presentar un cronograma de las funciones a ejecutar.

### **a) Árbol de responsabilidades**

En este punto serán tomados en cuenta la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano y Rural, Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Planificación, Presupuesto y Modernización Institucional y la Gerencia Municipal.

- La Gerencia Municipal, será la responsable de la conformidad de la matriz de actividades y a la vez entregará el informe técnico quincenal de los avances en ejecución de inversiones correspondientes a la Gerencia Municipal.
- La Gerencia de Administración y Finanzas, será la responsable de cuidar y apoyar por el cumplimiento de las actividades planteadas, de la misma manera realizarán una retroalimentación y aportarán sugerencias para el mejorar el contenido de los programas.
- La Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano y Rural, será la que tendrá la responsabilidad de establecer, planear, programar y fiscalizar las acciones que se plantean para reformar las competencias gerenciales.

### **b) Formulación de estrategias**

Para el mejoramiento de las competencias gerenciales se presenta los siguientes programas:

- Capacitación en Motivación

El propósito de este programa es motivar a los colaboradores de la entidad a que mejores su desempeño laboral, que estará a cargo de la Gerencia de Administración y Finanzas, cuyas actividades serán: ven y diviértete, asistencia perfecta, tus haces la diferencia, minuto de energía; los recursos a utilizar serán: papel bond, personal a cargo de la elaboración de los programas y premios; los indicadores para la mejora serán: menor quejas, más grado de participación de los colaboradores, excelentes resultados en los exámenes sobre desempeño laboral, trabajo en equipo, mejor ambiente laboral, cumplimiento de metas y objetivos; el tiempo de ejecución será de 10 meses y el costo es de s/ 8,000.00.

- Capacitación en técnicas para mejorar la comunicación.

El propósito de este programa es la introducción de un nuevo sistema de comunicación que involucre a todos los empleados e implementar la comunicación mutua entre gerentes y subgerentes y estará a cargo de la Gerencia de Administración y Finanzas, cuyas actividades serán: las charlas de comunicación perenne y la importancia del colaborador en la empresa para mejorar la toma de decisiones; los recursos a utilizar serán: equipos informáticos y aula virtual; los indicadores para la mejora serán: menor quejas, mejoramiento de las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, buena moral; el tiempo de ejecución será de 8 meses y el costo es de s/ 8,000.00.

- Capacitación en Liderazgo.

El propósito de este programa es que los gerentes desarrollen la práctica del liderazgo para lograr un ambiente de trabajo encantador y estará a cargo de la Gerencia Municipal; los recursos a utilizar serán: equipos informáticos y aula virtual; los indicadores para la mejora serán: mejorar el desempeño laboral, participación en grupo, información de los colaboradores, cumplimiento de las metas, buena moral y mejor comunicación; el tiempo de ejecución será de 3 meses y el costo es de s/ 5,000.00.

**c) Presupuesto**

- Capacitación en Motivación .....s/ 8,000.00
- Capacitación en técnicas para mejorar la comunicación .....s/ 8,000.00
- Capacitación en Liderazgo ..... s/ 5,000.00

**Total s/ 21,000.00**

**d) Cronograma**

- Capacitación en Motivación: Enero a octubre 2024
- Capacitación en técnicas para mejorar la comunicación: Marzo a octubre 2024
- Capacitación en Liderazgo: Agosto a octubre 2024

## REFERENCIAS

- Alan Neill, D., & Cortez Suarez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica* (Ediciones UTMACH).  
<https://www.studocu.com/cl/document/universidad-de-santiago-de-chile/tecnicas-de-investigacion-ii/cap4-investigacion-cuantitativa-y-cualitativa/25326667>
- Alatriza Oblitas, G. I. (2020). Importance of leadership in work teams. *Gestión En El Tercer Milenio*, 89–98. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Arias Gonzales, J. G., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño de la metodología de la Investigación* (ENFOQUES CONSULTING EIRL, Ed.; Primera Edición).  
[https://www.bibliotecavirtualtodoeduca.com/wp-content/uploads/2021/12/Arias-Covinos-Disenoymetodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](https://www.bibliotecavirtualtodoeduca.com/wp-content/uploads/2021/12/Arias-Covinos-Disenoymetodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Balladares Guerra, J. J. (2020). *Relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel Ascope 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/52608>
- Barrera González, J. G., & Martín León, M. C. (2020). El papel de la toma de decisiones en el liderazgo organizacional. *GERENCIA LIBRE*, 7, 19–33.  
<https://es.scribd.com/document/654070363/El-papel-de-la-toma-de-decisiones>
- Cáceres Francia, E., Peña Espino, P., & Ramos Villarreal, L. (2018). *LAS HABILIDADES BLANDAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL: UN ESTUDIO EXPLORATORIO DEL IMPACTO DEL APRENDIZAJE FORMAL E INFORMAL Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE COLABORADORES DE DOS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICIOS EN EL PERÚ*. Universidad del Pacífico.
- Cajavilca Aliaga, A. E. (2023). *Competencia gerencial y desempeño laboral del personal administrativo de un hospital, Lima 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110619>

- Carlos Miguel Chinchay Chero. (2018). *Competencias gerenciales y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Miguel Checa, 2018* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28576>
- Cashú Sánchez, M. G., & León Torres, M. E. (2021). *Competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73975>
- Celis Tamara, G., & Rueda Guarín, A. (2018). *COMPETENCIAS GERENCIALES PARA LA OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA EMPRESA VORDCAB COLOMBIA S.A.S*. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/409e6ed0-06a5-45ba-9986-8c5d6cae5ffb/content>
- Cerrillo Quispe, S. A. (2020). *Competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud del hospital Cayetano Heredia, Lima 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70109>
- Christian Andrés Barragán Ramírez, Andrea del Carmen González Bucheli, & Alicia Giovanna Ortiz Morales. (2020, junio 17). *Competencias gerenciales: Una visión estudiantil desde la Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. 113–126. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/34117/35959>
- Chura Gil, C. S. (2018). *LAS HABILIDADES GERENCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE INTERLINKS CONSULTING GROUP S.A.C., AÑO 2017* [Universidad Privada de Tacna]. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/521>
- Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, Pub. L. No. RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0470-2022/UCV (2022). <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/RCUN%C2%B0470-2022-UCV-Aprueba-actualizacion-del-Codigo-de-Etica-en-Investigacion-V01.pdf>

- Collazos, M., & Fernández, A. E. F. (2019). Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Conchán—Periodo 2018. *Ingeniería: Ciencia, Tecnología e Innovación*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.26495/icti.v6i1.1075>
- Díaz Rojas, C. R., & Velasquez Yauris, J. (2021). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de JAT Transcarga Logística EIRL, SMP 2021* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84457>
- Edimer Gutiérrez Tobar. (2022). *Competencias gerenciales - 2da edición*. <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-del-valle-de-mexico/introduccion-a-la-educacion-basada-en-competencias/segunda-edicion-competencias-gerenciales-habilidades-conocimientos-y-aptitudes-edimer-gutierrez-tobar/37924445>
- Espinoza Freire, E. E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Revista Conrado*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000400171](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000400171)
- Evelyn Jesús Carazas Araujo, Evelyn Jesús Carazas Araujo, & Mireya Aparicio González. (2021, diciembre 17). Management competences and skills in business organizations. *Núm. 4 (2021): Kallpay*. <https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/Kallpay/article/view/341/245>
- Fernández, A. (2019). *Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Conchán—Periodo 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35952>

- Fernández, A., & Vela, L. (2021). *Los paradigmas y las metodologías usadas en el proceso de investigación: Una breve revisión* [Artículo]. Universidad de Alicante (España). <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/119978>
- Fernández, A., Villanueva, J., & Reyes, C. (2021). La democracia peruana: Estado fallido, república inconclusa, y sin ciudadanía. *Horizonte Empresarial*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.26495/rce.v8i1.1656>
- Fernández-Altamirano, A. E. F., Heredia-Llatas, F. D., Díaz, Y. I. M., Nuñez, O. M., Camacho, L. M., Camacho, L. A. M., Cajamarca, J. C. R., Mejía, J. A. C., Sernaqué, M. A. C., & Chacón, L. F. E. (2023). Political Stability and public governance in Peru. *Przestrzen Społeczna*, 23(1), 265-291. Scopus.
- Gutiérrez Tobar, E. (2013). Competencias Gerenciales: Habilidades, conocimientos y aptitudes. En ECOE EDICIONES (Ed.), *Competencias Gerenciales* (1ERA EDICIÓN). <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2015/09/Competencias-gerenciales.pdf>
- Gutiérrez Tobar, E. (2016). Competencias gerenciales: Habilidades, conocimientos y aptitudes. En ECOE EDICIONES (Ed.), *Competencias Gerenciales* (2da edición). [https://www.imosver.com/es/ebook/competencias-gerenciales\\_E0002675443](https://www.imosver.com/es/ebook/competencias-gerenciales_E0002675443)
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (McGraw-Hill). <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvscil/1385>
- Hernández Valdés, E. (2020). Systematization of Administrative Competences in Nursing Managers within the Hospital Setting. *Revista Cubana de Enfermería*, 36(4). <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v36n4/1561-2961-enf-36-04-e3980.pdf>
- Jiménez Silva, W. R., & Salazar Garcés, R. G. (2018). *LAS COMPETENCIAS GERENCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS AUTORIDADES EN LAS INSTITUCIONES ESTATALES DE EDUCACIÓN SUPERIOR*

[Universidad Técnica de Ambato].  
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/27298>

Lazaro Quipuzco, A. M. (2022). *Influencia de las Competencias Gerenciales en la Gestión de Proyectos de Inversión Pública en la Municipalidad Provincial de la Libertad, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/99641>

Loor Caicedo, D. I., Morejón del Rosario, N. I., Pino Meléndez, V. E., & Troya Guerrero, G. R. (2021). *LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO* (CIDepro Editorial 2021, Ed.; Primera Edición).  
<https://libros.cidepro.org/index.php/cidepro/catalog/download/52/47/158?inline=1>

Lopez, D. A., Guaman, M. D., & Castro, J. C. (2020). La toma de decisiones y la eficacia organizativa en las PyMEs comerciales de la ciudad de Ambato (Ecuador). *Revista ESPACIOS. ISSN: 0798-1015, 41(22)*.  
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p27.pdf>

Machado Machado, N. N. (2019). *El liderazgo gerencial y desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuierón - Huancabamba- Piura - 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/53541>

Manjarres Márquez, R. J. (2017). *DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES GERENCIALES DE LOSEMPRENDEDORES DEL FONDO EMPRENDER SENA REGIONAL SUCRE*. [Universidad Tecnológica de Bolívar]. <https://hdl.handle.net/20.500.12585/3359>

Milkovich, G. T., & Bourdreau, J. W. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia: Vol. 6ta Edición* (D. Addison-Wesley Iberoamericana, Ed.). <https://search.worldcat.org/es/title/Direccion-y-administracion-de-recursos-humanos:-un-enfoque-de-estrategia/oclc/69843523>

- Navarro Perez, E. B. (2022). *Desarrollo psicomotor y desarrollo cognitivo en niños de cinco años de la Institución Educativa 315 -Carabayllo, 2022* [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/115883>
- Núñez Lira, L. A., Bravo Rojas, L. M., Cruz Carbajal, C. T., & Milagros del Carmen Hinostraza Sotelo. (2018). Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria. *Revista Venezolana de Gerencia*. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775015/29058775015.pdf>
- Pari Benites, A. L. (2019). *Competencias gerenciales y desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Materno Santa Luzmila II, Comas - 2019* [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42745>
- Paz Marcano, A. I., Sánchez Gónzales, J. A., & Sánchez Valbuena, I. J. (2019). *Liderazgo gerencial accion estrategica de las empresas de servicios publicos* (Editorial Gente Nueva, Ed.; Primera Edicion). <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/299/29.%20Liderazgo%20gerencial%20-web-.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.* <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pucuhuayla Mamani, R. del P. (2021). *COMPETENCIAS GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE, HUANCAYO* [Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4296>
- Quintero Sierra, Y. (2018). *Relaciones interpersonales que inciden en el desarrollo humano y valores en el grado noveno de la IEDR Diego Gómez de Mena (Tabio – Cundinamarca)* [Universidad Externado de Colombia].

<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/6451c120-765a-4ea9-b160-dc14e545fe7a/content>

Ramon Hernandez, P., Poot Hoy, Á. A., Romero Pérez, G. A., & Gallegos Hernandez, G. Y. (2022). Teamwork-based skills as management competencies in hotels in Palenque, Chiapas. *593 Digital Publisher CEIT*, 324–334. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.6-2.1626>

Requejo Conde, S. L. (2022). *La percepción de las competencias gerenciales y la satisfacción laboral de los colaboradores de Electro Oriente S.A., San Martín, 2020* [Universidad Nacional de San Martín]. <http://hdl.handle.net/11458/4532>

Rivera Prato, A. (2020). *Competencias Gerenciales: para el liderazgo del futuro* (2000 Link Gerencial Consultores, Ed.). <https://www.alejandrорiveraprato.com/wp-content/uploads/2021/07/CompetenciasGerencialesLiderazgoFuturo.pdf>

Rodríguez Marulanda, K. P., & Lechuga Cardozo, J. I. (2019). *Desempenho no trabalho dos professores da Instituição Universitária ITSA: Vol. N° 87* (Rev. esc.adm.neg, Ed.; pp. 79–101). <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n87/0120-8160-ean-87-79.pdf>

Rondón Ríos, M. C., Naveda Arocha, M. V., & Gonzalez Quintero, E. J. (2022). *MANAGERIAL COMPETENCES OF SENIOR MANAGEMENT UNDER THE QUALITY MANAGEMENT APPROACH IN ENGINEERING COMPANIES* [Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda]. <https://doi.org/10.55867/qual24.02>

Salas Perea, C. R. S., Díaz Hernández, L., & Pérez Hoz, G. (2012). *Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud: Vol. vol.26*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412012000400013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013)

Salazar Garcés, R. G. (2018). *Las competencias gerenciales y el desempeño laboral de las autoridades en las instituciones estatales de educación*

*superior* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato].  
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/27298>

Sánchez Valbuena, I., Sánchez González, J., & Pinedo Frías, A. (2020). Competencias gerenciales. Factor de éxito en empresas de servicios públicos. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 74–90.  
<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n2.6716>

Sanchez Valvuen, I., Sanchez Gonzales, J., & Pinedo Frias, A. (2020). Competencias Gerenciales. Factor de exito en empresas de servicios publicos. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 74–90.  
<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n2.6716>

Santos Rivera, S. L. (2018). *DIFERENCIA EN EL NIVEL DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS GERENCIALES EN UN GRUPO DE GERENTES, JEFES Y SUPERVISORES POSTERIOR A PARTICIPAR EN UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN* [Universidad Rafael Landívar].  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Santos-Sara.pdf>

SERVIR. (2016, octubre 25). Guía para Evaluación de Competencias de los Directivos como parte del proceso de implementación del subsistema de Gestión del Rendimiento. *Autoridad Nacional del Servicio Civil*.  
<https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2016/Res186-2016-SERVIR-PE.pdf>

Stoner, J. A. F., Freeman R. E, & Gilbert Jr, D. R. (2001). *Administracion: Vol. 6ta. Edicion*.  
[https://www.academia.edu/8385894/Administraci%C3%B3n\\_6ta\\_Edici%C3%B3n\\_J\\_A\\_F\\_Stoner\\_R\\_E\\_Freeman\\_and\\_D\\_R\\_Gilbert\\_Jr](https://www.academia.edu/8385894/Administraci%C3%B3n_6ta_Edici%C3%B3n_J_A_F_Stoner_R_E_Freeman_and_D_R_Gilbert_Jr)

Ticahuanca Sandoval, F. I., & Mamani Palacios, B. R. (2021). A theoretical approach to job performance. *Revista de Investigacion Valor Entregadi*.  
[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2495/Ernesto\\_Tesis\\_maestria\\_2019.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2495/Ernesto_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=1)

Torres Ríos, G. E., & Luján Johnson, G. L. (2022). Competencias gerenciales para fomentar el aprendizaje organizacional en las unidades educativas

estatales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3461–3475. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2853](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2853)

Vega Ramirez, J. M., & Parra Quintero, L. M. (2017). *Trabajo en Equipo*. <https://www.calameo.com/read/005287558a94a1496a891>

Villasís Keever, M. A., & Miranda Novales, M. G. (2016). The research protocol IV: study variables. *Revista Alergia Mexico*.

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de Consistencia

#### TÍTULO DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN: COMPETENCIAS GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL – AMAZONAS

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	VARIABLES
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre las competencias gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad provincial - Amazonas?</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad provincial - Amazonas</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Existe relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral en una municipalidad provincial – Amazonas?</p> <p><b>ESPECÍFICO</b></p> <p>¿Existe una correlación significativa entre las competencias gerenciales y las Habilidades laborales de los colaboradores en una municipalidad provincial – Amazonas?</p> <p>¿Existe una correlación significativa entre las competencias gerenciales y las Relaciones interpersonales de los colaboradores en una municipalidad provincial – Amazonas?</p> <p>¿Existe una correlación significativa entre las</p>	<p><b>VARIABLE 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias gerenciales</li> </ul> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Trabajo en Equipo</li> <li>• Toma de decisiones</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño Laboral</li> </ul> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades Laborales</li> <li>• Relaciones Interpersonales</li> <li>• Motivación</li> </ul>	<p><b>TIPO:</b></p> <p><b>Según su finalidad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Básica</li> </ul> <p><b>Según su carácter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Correlacional</li> </ul> <p><b>Según su naturaleza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuantitativa</li> </ul> <p><b>DISEÑO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No experimental</li> <li>• Correlacional</li> </ul> <p><b>MÉTODO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Descriptivo</li> <li>• Cuantitativo</li> </ul> <p><b>POBLACIÓN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 de servidores públicos</li> </ul> <p><b>TÉCNICA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> </ul> <p><b>INSTRUMENTO:</b></p>

---

gerenciales y la Motivación de los colaboradores en una municipalidad provincial – Amazonas.

competencias gerenciales y la Motivación de los colaboradores en una municipalidad provincial – Amazonas?

- **Cuestionario**
  - **MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS:**
  - Estadístico, descriptivo con apoyo de SPSS 29
-

**Anexo 02:** Tabla de Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 1:</b> Competencias Gerenciales	Las capacidades gerenciales son las habilidades que posee una persona para la dirección, planificación y supervisión de las labores administrativas para que se encuentren alineadas al logro de lo propuesto Servir (2016).	La información se conseguirá a través de un cuestionario de 20 ítems a 30 colaboradores que intervinieron en la ejecución de inversiones en una municipalidad provincial - Amazonas, interviniendo las dimensiones: liderazgo, trabajo en equipo y toma de decisiones.  Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresarán al sistema SPSS; para ser contrastados con los trabajos previos enmarcándolo en la teorías, doctrinas y principios.	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación convincente</li> <li>- Cumplimiento de metas</li> <li>- Delegación de tareas.</li> </ul>	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Trabajo en Equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromete al equipo</li> <li>- Propicia la participación</li> <li>- Motivación del equipo</li> </ul>	
			Toma de Decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Metodología de trabajo</li> <li>- Definición del problema</li> <li>- Reúne información</li> <li>- Decisiones por consenso</li> </ul>	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2: Desempeño Laboral	El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado. Se trata de la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo. Cajavilca (2022)	La información se conseguirá a través de un cuestionario de 20 ítems a 30 colaboradores que intervinieron en la ejecución de inversiones en una municipalidad provincial - Amazonas, interviniendo las dimensiones: habilidades laborales, relaciones interpersonales y motivación.  Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresarán al sistema SPSS; para ser contrastados con los trabajos previos enmarcándolo en la teorías, doctrinas y principios.	Habilidades Laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel ocupacional</li> <li>- Años de servicio</li> <li>- Capacitaciones</li> </ul>	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valores</li> <li>- Relaciones</li> </ul>	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manifiesta iniciativa</li> <li>- Falta de motivación</li> <li>- Colabora con sus compañeros</li> </ul>	

## Anexo 03: Instrumento de Recolección de Datos

### Cuestionario de Competencias Gerenciales

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de competencias gerenciales de los colaboradores de una municipalidad provincial - Amazonas. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial - Amazonas.

#### INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 20 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en su ámbito provincial.

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

Nº	ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>LIDERAZGO</b>						
1	Su persona distribuye las tareas del grupo de trabajo en la entidad.					
2	Dentro de la entidad usted dispone de tiempo para ayudar y apoyar a sus compañeros de trabajo.					
3	Delega funciones de manera eficiente al personal para el cumplimiento de metas.					
4	Influye en los demás para que se concentren en realizar las actividades planteadas por la entidad.					
5	Existe un liderazgo directivo por los altos funcionarios de la entidad.					

6	Monitorea el desempeño de las personas que tiene a su cargo en la entidad.					
7	Maneja los problemas o desacuerdos con los compañeros de trabajo de forma eficiente.					
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>						
8	Existe una participación activa en las funciones de equipo mostrando predisposición a colaborar para alcanzar los objetivos.					
9	Identifica el objetivo en común del equipo y coordina con sus compañeros las tareas y actividades teniendo en cuenta la consecución.					
10	La coordinación es la base para el trabajo en equipo.					
11	El trabajo en equipo en la entidad permite la integración de diversas gerencias.					
12	Existe una comunicación efectiva en el desempeño de trabajo en equipo en la entidad.					
13	En caso encuentre un problema usted cuenta con sus compañeros de trabajo para solucionarlo.					
<b>TOMA DE DECISIONES</b>						
14	Existe planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos en las metas y objetivos de la entidad.					
15	En la entidad usted busca alternativas de solución para resolver los problemas que se presenten.					
16	El gerente reúne información antes de tomar una decisión que comprometa al cumplimiento de metas de la entidad.					
17	El gerente practica una metodología de trabajo antes de proponer alternativas de solución en la entidad.					
18	El gerente define claramente cuáles son los problemas que se presentan en la entidad.					
19	El gerente tiene claridad en los objetivos de la toma de decisiones planteadas para su área.					
20	En la entidad cuando el gerente toma las decisiones, designa al personal competente para la ejecución de las tareas.					

**Muchas gracias por su colaboración**

## Cuestionario de Desempeño Laboral

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial - Amazonas. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial - Amazonas.

### INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 20 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en su ámbito provincial.

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

Nº	ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>HABILIDADES LABORALES</b>						
1	Convince a los colaboradores para comprometerse al cumplimiento de las metas de la entidad.					
2	Aplican métodos para fomentar la unión entre los colaboradores de su área dentro de la entidad.					
3	Hace su trabajo por cuenta propia sin esperar órdenes.					
4	Propone ideas para mejorar el trabajo dentro de la entidad.					
5	Hace cumplir sus decisiones al momento de hablarlas con sus compañeros y jefes.					
6	Sus opiniones son consideradas para la toma de decisiones.					

7	Aplica sus conocimientos para trabajar correctamente en su área de trabajo.					
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>						
8	Puede sociabilizar fácilmente con sus compañeros de trabajo.					
9	Muestra satisfacción por los logros obtenidos de algunos de sus compañeros.					
10	Existen reuniones laborales donde los trabajadores pueden expresar sus ideas y opiniones.					
11	Los jefes de área toman la iniciativa para establecer relaciones con todos los colaboradores de la entidad.					
12	Busca realizar sus actividades en equipos o grupos de trabajo para mejorar su desempeño laboral.					
13	Tiene la capacidad de plantear alternativas de solución cuando se presentan problemas en la entidad.					
14	Expresa un compañerismo con los integrantes de la entidad durante las actividades que se desarrollan.					
<b>MOTIVACIÓN</b>						
15	En la entidad, existe un plan de motivación laboral.					
16	En la entidad, los colaboradores son recompensados por su desempeño en el trabajo.					
17	Manifiesta iniciativa para resolver los problemas surgidos en el desempeño de su trabajo.					
18	En la entidad los colaboradores siempre buscan lograr sus propios intereses.					
19	Evalúas si el problema de tu rendimiento laboral en la entidad es por falta de motivación					
20	Debería existir estrategias periódicas para la motivación de los colaboradores con la finalidad de aumentar el desempeño laboral					

**Muchas gracias por su colaboración**

## Anexo 04: Consentimiento Informado

**POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”



**Abogado Diógenes Celis Jiménez**  
**Municipalidad Provincial de Utcubamba**  
Bagua Grande.

**ASUNTO : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN**

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual Usted representa.

La Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Campus Chiclayo ofrece los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor, a cuyo efecto deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un trabajo de investigación científica (Tesis), cuyos resultados benefician tanto al estudiante investigador como a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, solicito a usted tenga a bien autorizar la realización de la investigación que se detalla en la institución que dignamente dirige.

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : Carranza Mejia, Milagros Luz Victoria
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría en Gestión Pública
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Competencias gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad provincial – Amazonas
- 6) Asesor : Dr. Antony Esmil Franco Fernandez Altamirano

Le anticipo mi agradecimiento por su gentil colaboración.

Atentamente,



*AFC*  
Dr. Juan Pablo Muro Moreno  
Jefe de la Escuela de Posgrado - Chiclayo



# Competencias gerenciales y desempeño laboral en una Municipalidad Provincial de Amazonas - Año 2023

micarranzam01@ucvvirtual.edu.pe [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

\* Indica que la pregunta es obligatoria

Entidad en la que labora \*

Tu respuesta

Área en la que labora \*

Tu respuesta

Cargo en el área \*

Tu respuesta

Siguiente

Página 1 de 2

Formulario

**Anexo 05:** Matriz de Evaluación por juicio de Expertos

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la variable "competencias gerenciales". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Eyrner Abimael Chuquipul Díaz	
Grado profesional:	Maestría ( X )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública	
Institución donde labora:	Municipalidad Provincial de Utcubamba	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( X )	
	Más de 5 años ( )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario "Competencias Gerenciales"
Autora:	Bachiller Milagros Luz Victoria Carranza Mejía
Procedencia:	Chiclayo
Administración:	El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para evaluar el nivel de las competencias gerenciales en una municipalidad provincial – Amazonas.
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de las áreas que están o estaban directamente e indirectamente vinculados con los proyectos de inversión en una municipalidad provincial - Amazonas
Significación:	La variable 1 será valorada mediante la aplicación de un cuestionario aplicado a 50 colaboradores de la entidad, el cual considera 20 ítems para dimensiones de esta variable. Está constituido por las dimensiones liderazgo, trabajo en equipo y toma de decisiones. Con escala ordinal tipo Likert (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre.

### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)




COMITE PROVINCIAL DE SEGURIDAD CIUDADANA  
BAGUA GRANDE

Mgtr. Eyrner Abimael Chuquipul Díaz  
RESPONSABLE SECRETARÍA TÉCNICA

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal de tipo Likert: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	- Liderazgo - Trabajo en equipo - Toma de decisiones	SERVIR (2016) concretó a competencias gerenciales como comportamientos exhibidos por individuos que conducen al desempeño laboral. Para ello, los conocimientos, las habilidades y las actitudes deben integrarse en una situación determinada de forma integrada.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Competencias Gerenciales" elaborado por la bachiller Milagros Luz Victoria Carranza Mejía en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: "Competencias Gerenciales"**

- Primera dimensión: "Liderazgo"
- Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel del liderazgo en una municipalidad provincial - Amazonas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	1. Su persona distribuye las tareas del grupo de trabajo en la entidad.	4	4	4	
	2. Dentro de la entidad usted dispone de tiempo para ayudar y apoyar a sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	3. Delega funciones de manera eficiente al personal para el cumplimiento de metas.	4	4	4	
	4. Infiere en los demás para que se concentren en realizar las actividades planteadas por la entidad.	4	4	4	
	5. Existe un liderazgo directivo por los altos funcionarios de la entidad.	4	4	4	
	6. Monitorea el desempeño de las personas que tiene a su cargo en la entidad.	4	4	4	
	7. Maneja los problemas o desacuerdos con los compañeros de trabajo de forma eficiente.	4	4	4	

- Segunda dimensión: "Trabajo en equipo"
- Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel del trabajo en equipo en una municipalidad provincial – Amazonas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en Equipo	8. Existe una participación activa en las funciones de equipo mostrando predisposición a colaborar para alcanzar los objetivos.	4	4	4	
	9. Identifica el objetivo en común del equipo y coordina con sus compañeros las tareas y actividades teniendo en cuenta la consecución.	4	4	4	
	10. La coordinación es la base para el trabajo en equipo.	4	4	4	

	11. El trabajo en equipo en la entidad permite la integración de diversas gerencias.	4	4	4	4
	12. Existe una comunicación efectiva en el desempeño de trabajo en equipo en la entidad.	4	4	4	4
	13. En caso encuentre un problema usted cuenta con sus compañeros de trabajo para solucionarlo.	4	4	4	4

- Tercera dimensión: "Toma de decisiones"
- Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel de toma de decisiones en una municipalidad provincial – Amazonas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	14. Existe planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos en las metas y objetivos de la entidad.	4	4	4	
	15. En la entidad usted busca alternativas de solución para resolver los problemas que se presentan.	4	4	4	
	16. El gerente reúne información antes de tomar una decisión que comprometa al cumplimiento de metas de la entidad.	4	4	4	
	17. El gerente practica una metodología de trabajo antes de proponer alternativas de solución en la entidad.	4	4	4	
	18. El gerente define claramente cuales son los problemas que se presentan en la entidad.	4	4	4	
	19. El gerente tiene claridad en los objetivos de la toma de decisiones planteadas para su área.	4	4	4	
	20. En la entidad cuando el gerente toma las decisiones, designa al personal competente para la ejecución de las tareas.	4	4	4	

VALLEJO, PERÚ - 2019. SECRETARÍA CIUDADANÍA  
BAGUA GRANDE

Mg. Eyner Abimael Chuquipu Díaz  
RESPONSABLE SECRETARÍA TÉCNICA  
DNI 42662470

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la variable "desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mg. Eyner Abimael Chuquipul Díaz	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión Pública	
<b>Institución donde labora:</b>	Municipalidad Provincial de Utcubamba	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( X )	
	Más de 5 años ( )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No corresponde	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario "Desempeño Laboral"
<b>Autora:</b>	Bachiller Milagros Luz Victoria Carranza Mejía
<b>Procedencia:</b>	Chiclayo
<b>Administración:</b>	El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para evaluar el nivel del desempeño laboral en una municipalidad provincial – Amazonas.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Colaboradores de las áreas que están o estaban directamente e indirectamente vinculados con los proyectos de inversión en una municipalidad provincial - Amazonas
<b>Significación:</b>	La variable 1 será valorada mediante la aplicación de un cuestionario aplicado a 50 colaboradores de la entidad, el cual considera 20 ítems para dimensiones de esta variable. Está constituido por las dimensiones habilidades laborales, relaciones interpersonales y motivación. Con escala ordinal tipo Likert (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre.

### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)




**CONTE PROVINCIAL DE BAGUA GRANDE**  
 Mgtr. Eyner Abimael Chuquipul Díaz  
 RESPONSABLE SECRETARÍA TÉCNICA

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal de tipo Likert: 6. Nunca 7. Casi Nunca 8. A veces 9. Casi Siempre 10. Siempre	- Habilidades laborales - Relaciones Interpersonales - Motivación	El desempeño laboral se refiere al desempeño que exhibe un empleado al realizar las tareas que se le asignan. Esto determinará si la persona es adecuada para el cargo. La eficacia, la calidad y la eficiencia del trabajo son importantes (Cajavilca, 2022).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Desempeño Laboral" elaborado por la bachiller Milagros Luz Victoria Carranza Mejía en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: "Desempeño Laboral"**

- Primera dimensión: "Habilidades Laborales"
- Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel de las habilidades laborales en una municipalidad provincial - Amazonas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades Laborales	1. Convince a los colaboradores para comprometerse al cumplimiento de las metas de la entidad.	4	4	4	
	2. Aplican métodos para fomentar la unión entre los colaboradores de su área dentro de la entidad.	4	4	4	
	3. Hace su trabajo por cuenta propia sin esperar órdenes.	4	4	4	
	4. Propone ideas para mejorar el trabajo dentro de la entidad.	4	4	4	
	5. Hace cumplir sus decisiones al momento de hablarlas con sus compañeros y jefes.	4	4	4	
	6. Sus opiniones son consideradas para la toma de decisiones.	4	4	4	
	7. Aplica sus conocimientos para trabajar correctamente en su área de trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: "Relaciones Interpersonales"
- Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel de las relaciones interpersonales en una municipalidad provincial - Amazonas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones Interpersonales	8. Puede socializar fácilmente con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	9. Muestra satisfacción por los logros obtenidos de algunos de sus compañeros.	4	4	4	
	10. Existen reuniones laborales donde los trabajadores pueden expresar sus ideas y opiniones.	4	4	4	

  
 Dr. César Sánchez  
 SECRETARÍA TÉCNICA

	11. Los jefes de área toman la iniciativa para establecer relaciones con todos los colaboradores de la entidad.	4	4	4	4
	12. Busca realizar sus actividades en equipos o grupos de trabajo para mejorar su desempeño laboral.	4	4	4	4
	13. Tiene la capacidad de plantear alternativas de solución cuando se presentan problemas en la entidad.	4	4	4	4
	14. Expresa un compañerismo con los integrantes de la entidad durante las actividades que se desarrollan.	4	4	4	4

- Tercera dimensión: "Motivación"
- Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel de la motivación en una municipalidad provincial – Amazonas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	15. En la entidad, existe un plan de motivación laboral.	4	4	4	
	16. En la entidad, los colaboradores son recompensados por su desempeño en el trabajo.	4	4	4	
	17. Manifiesta iniciativa para resolver los problemas surgidos en el desempeño de su trabajo.	4	4	4	
	18. En la entidad los colaboradores siempre buscan lograr sus propios intereses.	4	4	4	
	19. Evalúas si el problema de tu rendimiento laboral en la entidad es por falta de motivación	4	4	4	
	20. Debería existir estrategias periódicas para la motivación de los colaboradores con la finalidad de aumentar el desempeño laboral	4	4	4	

SECRETARÍA DE SEGURIDAD CIUDADANA  
CRAO GRANDE

Mg. Eynor Abimael Cruquipul Diaz  
RESPONSABLE SECRETARÍA TÉCNICA

Mg. Eynor Abimael Cruquipul Diaz  
DNI 426524

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CHUQUIPUL DIAZ, EYNER ABIMAEI DNI 42652470	<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  Fecha de diploma: 21/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 01/02/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
CHUQUIPUL DÍAZ, EYNER ABIMAEI DNI 42652470	<b>INGENIERO DE SISTEMAS Y TELEMÁTICA</b>  Fecha de diploma: 21/01/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD POLITÉCNICA AMAZÓNICA S.A.C. <b>PERU</b>
CHUQUIPUL DIAZ, EYNER ABIMAEI DNI 42652470	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN</b>  Fecha de diploma: 21/09/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
CHUQUIPUL DIAZ, EYNER ABIMAEI DNI 42652470	<b>BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN</b>  Fecha de diploma: 19/06/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/01/2015 Fecha egreso: 28/01/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
CHUQUIPUL DIAZ, EYNER ABIMAEI DNI 42652470	<b>BACHILLER EN INGENIERÍA DE SISTEMAS Y TELEMÁTICA</b>  Fecha de diploma: 19/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/04/2012 Fecha egreso: 31/07/2017	UNIVERSIDAD POLITÉCNICA AMAZÓNICA S.A.C. <b>PERU</b>

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la variable "competencias gerenciales". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mg. Ever Sánchez Bustamante	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión Pública	
<b>Institución donde labora:</b>	Municipalidad Provincial de Utcubamba	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( X )	
	Más de 5 años ( )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No corresponde	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario "Competencias Gerenciales"
<b>Autora:</b>	Bachiller Milagros Luz Victoria Carranza Mejía
<b>Procedencia:</b>	Chiclayo
<b>Administración:</b>	El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para evaluar el nivel de las competencias gerenciales en una municipalidad provincial – Amazonas.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Colaboradores de las áreas que están o estaban directamente e indirectamente vinculados con los proyectos de inversión en una municipalidad provincial - Amazonas
<b>Significación:</b>	La variable 1 será valorada mediante la aplicación de un cuestionario aplicado a 50 colaboradores de la entidad, el cual considera 20 ítems para dimensiones de esta variable. Está constituido por las dimensiones liderazgo, trabajo en equipo y toma de decisiones. Con escala ordinal tipo Likert (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre.

### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal de tipo Likert: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	- Liderazgo - Trabajo en equipo - Toma de decisiones	SERVIR (2016) concretó a competencias gerenciales como comportamientos exhibidos por individuos que conducen al desempeño laboral. Para ello, los conocimientos, las habilidades y las actitudes deben integrarse en una situación determinada de forma integrada.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Competencias Gerenciales" elaborado por la bachiller Milagros Luz Victoria Carranza Mejía en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: "Competencias Gerenciales"**

- Primera dimensión: "Liderazgo"
- Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel del liderazgo en una municipalidad provincial - Amazonas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	1. Su persona distribuye las tareas del grupo de trabajo en la entidad.	4	4	4	
	2. Dentro de la entidad usted dispone de tiempo para ayudar y apoyar a sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	3. Delega funciones de manera eficiente al personal para el cumplimiento de metas.	4	4	4	
	4. Influye en los demás para que se concentren en realizar las actividades planteadas por la entidad.	4	4	4	
	5. Existe un liderazgo directivo por los altos funcionarios de la entidad.	4	4	4	
	6. Monitorea el desempeño de las personas que tiene a su cargo en la entidad.	4	4	4	
	7. Maneja los problemas o desacuerdos con los compañeros de trabajo de forma eficiente.	4	4	4	

• Segunda dimensión: "Trabajo en equipo"

- Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel del trabajo en equipo en una municipalidad provincial – Amazonas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en Equipo	8. Existe una participación activa en las funciones de equipo mostrando predisposición a colaborar para alcanzar los objetivos.	4	4	4	
	9. Identifica el objetivo en común del equipo y coordina con sus compañeros las tareas y actividades teniendo en cuenta la consecución.	4	4	4	
	10. La coordinación es la base para el trabajo en equipo.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	11. El trabajo en equipo en la entidad permite la integración de diversas gerencias.	4	4	4	4
	12. Existe una comunicación efectiva en el desempeño de trabajo en equipo en la entidad.	4	4	4	4
	13. En caso encuentre un problema usted cuenta con sus compañeros de trabajo para solucionarlo.	4	4	4	4

- Tercera dimensión: "Toma de decisiones"
- Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel de toma de decisiones en una municipalidad provincial – Amazonas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	14. Existe planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos en las metas y objetivos de la entidad.	4	4	4	
	15. En la entidad usted busca alternativas de solución para resolver los problemas que se presentan.	4	4	4	
	16. El gerente reúne información antes de tomar una decisión que comprometa al cumplimiento de metas de la entidad.	4	4	4	
	17. El gerente practica una metodología de trabajo antes de proponer alternativas de solución en la entidad.	4	4	4	
Toma de decisiones	18. El gerente define claramente cuáles son los problemas que se presentan en la entidad.	4	4	4	
	19. El gerente tiene claridad en los objetivos de la toma de decisiones planteadas para su área.	4	4	4	
	20. En la entidad cuando el gerente toma las decisiones, designa al personal competente para la ejecución de las tareas.	4	4	4	

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TICTAMBA  
BAGUA GRANDE

Mg. Ezer Sánchez Bustamante  
Mg. Ezer Sánchez Bustamante  
DNI 43684747

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la variable "desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mg. Ever Sánchez Bustamante	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión Pública	
<b>Institución donde labora:</b>	Municipalidad Provincial de Utcubamba	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( X )	Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No corresponde	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario "Desempeño Laboral"
<b>Autora:</b>	Bachiller Milagros Luz Victoria Carranza Mejía
<b>Procedencia:</b>	Chiclayo
<b>Administración:</b>	El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para evaluar el nivel del desempeño laboral en una municipalidad provincial - Amazonas.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Colaboradores de las áreas que están o estaban directamente e indirectamente vinculados con los proyectos de inversión en una municipalidad provincial - Amazonas
<b>Significación:</b>	La variable 1 será valorada mediante la aplicación de un cuestionario aplicado a 50 colaboradores de la entidad, el cual considera 20 ítems para dimensiones de esta variable. Está constituido por las dimensiones habilidades laborales, relaciones interpersonales y motivación. Con escala ordinal tipo Likert (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre.

### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA  
BAGUA GRANDE



MG. CPC Ever Sánchez Bustamante  
GERENTE MUNICIPAL

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal de tipo Likert: 6. Nunca 7. Casi Nunca 8. A veces 9. Casi Siempre 10. Siempre	- Habilidades laborales - Relaciones Interpersonales - Motivación	El desempeño laboral se refiere al desempeño que exhibe un empleado al realizar las tareas que se le asignan. Esto determinará si la persona es adecuada para el cargo. La eficacia, la calidad y la eficiencia del trabajo son importantes (Cajavilca, 2022).

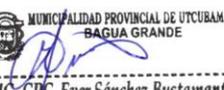
**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Desempeño Laboral" elaborado por la bachiller Milagros Luz Victoria Carranza Mejía en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel


**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA**  
**BAGUA GRANDE**  
  
**MG. CPC. Ever Sánchez Bustamante**  
**GERENTE MUNICIPAL**

**Dimensiones del instrumento: "Desempeño Laboral"**

- Primera dimensión: "Habilidades Laborales"
- Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel de las habilidades laborales en una municipalidad provincial - Amazonas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades Laborales	1. Convince a los colaboradores para comprometerse al cumplimiento de las metas de la entidad.	4	4	4	
	2. Aplican métodos para fomentar la unión entre los colaboradores de su área dentro de la entidad.	4	4	4	
	3. Hace su trabajo por cuenta propia sin esperar órdenes.	4	4	4	
	4. Propone ideas para mejorar el trabajo dentro de la entidad.	4	4	4	
	5. Hace cumplir sus decisiones al momento de hablarlas con sus compañeros y jefes.	4	4	4	
	6. Sus opiniones son consideradas para la toma de decisiones.	4	4	4	
	7. Aplica sus conocimientos para trabajar correctamente en su área de trabajo.	4	4	4	

• Segunda dimensión: "Relaciones Interpersonales"

- Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel de las relaciones interpersonales en una municipalidad provincial - Amazonas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones Interpersonales	8. Puede sociabilizar fácilmente con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	9. Muestra satisfacción por los logros obtenidos de algunos de sus compañeros.	4	4	4	
	10. Existen reuniones laborales donde los trabajadores pueden expresar sus ideas y opiniones.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	11. Los jefes de área toman la iniciativa para establecer relaciones con todos los colaboradores de la entidad.	4	4	4	4
	12. Busca realizar sus actividades en equipos o grupos de trabajo para mejorar su desempeño laboral.	4	4	4	4
	13. Tiene la capacidad de plantear alternativas de solución cuando se presentan problemas en la entidad.	4	4	4	4
	14. Expresa un compañerismo con los integrantes de la entidad durante las actividades que se desarrollan.	4	4	4	4

- Tercera dimensión: "Motivación"
- Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel de la motivación en una municipalidad provincial – Amazonas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	15. En la entidad, existe un plan de motivación laboral.	4	4	4	
	16. En la entidad, los colaboradores son recompensados por su desempeño en el trabajo.	4	4	4	
	17. Manifiesta iniciativa para resolver los problemas surgidos en el desempeño de su trabajo.	4	4	4	
	18. En la entidad los colaboradores siempre buscan lograr sus propios intereses.	4	4	4	
	19. Evalúas si el problema de tu rendimiento laboral en la entidad es por falta de motivación	4	4	4	
	20. Debería existir estrategias periódicas para la motivación de los colaboradores con la finalidad de aumentar el desempeño laboral	4	4	4	

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUCUBAMBA  
BAGUA GRANDE

Mg. Evgenia Sánchez Bustamante  
DNI 43684747

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SÁNCHEZ BUSTAMANTE, EVER DNI 43684747	<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b> <b>Fecha de diploma: 17/10/22</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/09/2014 Fecha egreso: 01/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
SANCHEZ BUSTAMANTE, EVER DNI 43684747	<b>CONTADOR PUBLICO</b> <b>Fecha de diploma: 28/09/15</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
SANCHEZ BUSTAMANTE, EVER DNI 43684747	<b>BACHILLER EN CONTABILIDAD</b> <b>Fecha de diploma: 25/04/15</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la variable "competencias gerenciales". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mg. Leonardo Favio Rojas Pedraza	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión Pública	
<b>Institución donde labora:</b>	Municipalidad Provincial de Utcubamba	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( X )	
	Más de 5 años ( )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No corresponde	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario "Competencias Gerenciales"
<b>Autora:</b>	Bachiller Milagros Luz Victoria Carranza Mejía
<b>Procedencia:</b>	Chiclayo
<b>Administración:</b>	El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para evaluar el nivel de las competencias gerenciales en una municipalidad provincial - Amazonas.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Colaboradores de las áreas que están o estaban directamente e indirectamente vinculados con los proyectos de inversión en una municipalidad provincial - Amazonas
<b>Significación:</b>	La variable 1 será valorada mediante la aplicación de un cuestionario aplicado a 50 colaboradores de la entidad, el cual considera 20 ítems para dimensiones de esta variable. Está constituido por las dimensiones liderazgo, trabajo en equipo y toma de decisiones. Con escala ordinal tipo Likert (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre.

### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal de tipo Likert: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	- Liderazgo - Trabajo en equipo - Toma de decisiones	SERVIR (2016) concretó a competencias gerenciales como comportamientos exhibidos por individuos que conducen al desempeño laboral. Para ello, los conocimientos, las habilidades y las actitudes deben integrarse en una situación determinada de forma integrada.

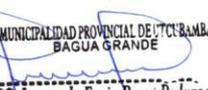
**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Competencias Gerenciales" elaborado por la bachiller Milagros Luz Victoria Carranza Mejía en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TARMA  
 BAGUA GRANDE  
  
 MG. CPC Leonardo Favio Rojas Pedraza  
 GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

**Dimensiones del instrumento: "Competencias Gerenciales"**

- Primera dimensión: "Liderazgo"
- Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel del liderazgo en una municipalidad provincial - Amazonas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	1. Su persona distribuye las tareas del grupo de trabajo en la entidad.	4	4	4	
	2. Dentro de la entidad usted dispone de tiempo para ayudar y apoyar a sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	3. Delega funciones de manera eficiente al personal para el cumplimiento de metas.	4	4	4	
	4. Infiere en los demás para que se concentren en realizar las actividades planteadas por la entidad.	4	4	4	
	5. Existe un liderazgo directivo por los altos funcionarios de la entidad.	4	4	4	
	6. Monitorea el desempeño de las personas que tiene a su cargo en la entidad.	4	4	4	
	7. Maneja los problemas o desacuerdos con los compañeros de trabajo de forma eficiente.	4	4	4	

- Segunda dimensión: "Trabajo en equipo"
- Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel del trabajo en equipo en una municipalidad provincial – Amazonas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en Equipo	8. Existe una participación activa en las funciones de equipo mostrando predisposición a colaborar para alcanzar los objetivos.	4	4	4	
	9. Identifica el objetivo en común del equipo y coordina con sus compañeros las tareas y actividades teniendo en cuenta la consecución del equipo.	4	4	4	
	10. La coordinación es la base para el trabajo en equipo.	4	4	4	

	11. El trabajo en equipo en la entidad permite la integración de diversas gerencias.	4	4	4	4
	12. Existe una comunicación efectiva en el desempeño de trabajo en equipo en la entidad.	4	4	4	4
	13. En caso encuentre un problema usted cuenta con sus compañeros de trabajo para solucionarlo.	4	4	4	4

- Tercera dimensión: "Toma de decisiones"
- Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel de toma de decisiones en una municipalidad provincial – Amazonas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	14. Existe planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos en las metas y objetivos de la entidad.	4	4	4	
	15. En la entidad usted busca alternativas de solución para resolver los problemas que se presentan.	4	4	4	
	16. El gerente reúne información antes de tomar una decisión que comprometa al cumplimiento de metas de la entidad.	4	4	4	
	17. El gerente practica una metodología de trabajo antes de proponer alternativas de solución en la entidad.	4	4	4	
	18. El gerente define claramente cuáles son los problemas que se presentan en la entidad.	4	4	4	
	19. El gerente tiene claridad en los objetivos de la toma de decisiones planteadas para su área.	4	4	4	
	20. En la entidad cuando el gerente toma las decisiones, designa al personal competente para la ejecución de las tareas.	4	4	4	

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA  
BAGUA GRANDE



Mg. CPC. Leonardo Fario Rojas Pedraza  
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Mg. Mg. Leonardo Fario Rojas Pedraza  
DNI 33674711

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la variable "desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mg. Leonardo Favio Rojas Pedraza	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión Pública	
<b>Institución donde labora:</b>	Municipalidad Provincial de Utcubamba	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( X )	Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No corresponde	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario "Desempeño Laboral"
<b>Autora:</b>	Bachiller Milagros Luz Victoria Carranza Mejía
<b>Procedencia:</b>	Chiclayo
<b>Administración:</b>	El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para evaluar el nivel del desempeño laboral en una municipalidad provincial – Amazonas.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Colaboradores de las áreas que están o estaban directamente e indirectamente vinculados con los proyectos de inversión en una municipalidad provincial - Amazonas
<b>Significación:</b>	La variable 1 será valorada mediante la aplicación de un cuestionario aplicado a 50 colaboradores de la entidad, el cual considera 20 ítems para dimensiones de esta variable. Está constituido por las dimensiones habilidades laborales, relaciones interpersonales y motivación. Con escala ordinal tipo Likert (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre.

### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal de tipo Likert: 6. Nunca 7. Casi Nunca 8. A veces 9. Casi Siempre 10. Siempre	- Habilidades laborales - Relaciones Interpersonales - Motivación	El desempeño laboral se refiere al desempeño que exhibe un empleado al realizar las tareas que se le asignan. Esto determinará si la persona es adecuada para el cargo. La eficacia, la calidad y la eficiencia del trabajo son importantes (Cajavilca, 2022).

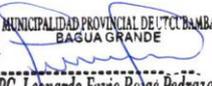
**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Desempeño Laboral" elaborado por la bachiller Milagros Luz Victoria Carranza Mejía en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE Tarma  
 BAsUA GRANDE  
  
 MG. CPC. Leonardo Fatio Rojas Pedraza  
 GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

**Dimensiones del instrumento: "Desempeño Laboral"**

- Primera dimensión: "Habilidades Laborales"
- Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel de las habilidades laborales en una municipalidad provincial - Amazonas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades Laborales	1. Convince a los colaboradores para comprometerse al cumplimiento de las metas de la entidad.	4	4	4	
	2. Aplican métodos para fomentar la unión entre los colaboradores de su área dentro de la entidad.	4	4	4	
	3. Hace su trabajo por cuenta propia sin esperar órdenes.	4	4	4	
	4. Propone ideas para mejorar el trabajo dentro de la entidad.	4	4	4	
	5. Hace cumplir sus decisiones al momento de hablarlas con sus compañeros y jefes.	4	4	4	
	6. Sus opiniones son consideradas para la toma de decisiones.	4	4	4	
	7. Aplica sus conocimientos para trabajar correctamente en su área de trabajo.	4	4	4	

• Segunda dimensión: "Relaciones Interpersonales"

- Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel de las relaciones interpersonales en una municipalidad provincial - Amazonas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones Interpersonales	8. Puede socializar fácilmente con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	9. Muestra satisfacción por los logros obtenidos de algunos de sus compañeros.	4	4	4	
	10. Existen reuniones laborales donde los trabajadores pueden expresar sus ideas y opiniones.	4	4	4	



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ROJAS PEDRAZA, LEONARDO FAVIO DNI 33674711	<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  Fecha de diploma: 11/10/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
ROJAS PEDRAZA, LEONARDO FAVIO DNI 33674711	<b>CONTADOR PUBLICO</b>  Fecha de diploma: 28/05/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <b>PERU</b>
ROJAS PEDRAZA, LEONARDO FAVIO DNI 33674711	<b>BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS</b>  Fecha de diploma: 28/11/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <b>PERU</b>

Anexo 07: Base de datos de cuestionario

VARIABLE 1: COMPETENCIAS GERENCIALES																					
	D1: LIDERAZGO							D2: TRABAJO EN EQUIPO						D3: TOMA DE DECISIONES							TOTAL
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	
P1	3	3	2	4	3	2	4	3	4	5	4	4	2	4	4	3	2	3	3	3	65
P2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	3	2	4	56
P3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	4	68
P4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	1	2	3	63
P5	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	74
P6	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	2	3	72
P7	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	5	1	2	4	71
P8	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	52
P9	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	70
P10	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	2	3	64
P11	4	2	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	69
P12	4	3	2	2	2	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	2	3	2	4	62
P13	3	2	3	4	1	4	3	3	4	3	1	3	3	3	1	3	2	1	2	3	52
P14	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4	3	59
P15	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	64
P16	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	3	3	69
P17	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	63
P18	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	73
P19	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	2	3	3	4	70
P20	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	1	4	2	68
P21	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	1	3	3	70
P22	3	3	3	3	1	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	62
P23	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	2	1	3	4	71

P24	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	1	3	4	70
P25	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	1	4	3	72
P26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	60
P27	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	72
P28	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	3	3	70	
P29	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3	70	
P30	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	3	3	69	
VAR	0.222	0.356	0.446	0.356	0.862	0.449	0.382	0.240	0.222	0.610	0.573	0.446	0.493	0.339	0.782	0.316	1.160	1.272	0.566	0.262	34.489	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario  
 $\sum_{i=1}^k kS_i^2$ : Número de ítems del instrumento  
 $S_T^2$ : Sumatoria de las varianzas de los ítems.  
 Varianza total del instrumento.

**0.737**  
 20  
 10.353  
 34.489

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL																					
	D1: HABILIDADES LABORALES							D2: RELACIONES INTERPERSONALES							D3: MOTIVACION						TOTAL
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	
P1	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	4	2	57
P2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	42
P3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	72
P4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	72
P5	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	2	3	59
P6	4	4	3	4	4	4	3	5	1	3	4	3	3	5	3	4	5	3	3	4	72
P7	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	70
P8	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	51
P9	3	3	3	3	3	3	3	5	1	4	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	70

P10	3	3	3	3	3	3	4	5	1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	64
P11	3	3	4	3	5	3	4	5	1	3	5	3	3	4	4	3	4	3	3	4	70
P12	3	3	4	4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	64
P13	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	64
P14	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	60
P15	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	62
P16	4	4	3	4	4	3	4	4	1	3	5	3	4	3	3	5	4	3	4	4	72
P17	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	60
P18	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	71
P19	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	5	5	3	4	63
P20	3	3	4	4	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	54
P21	3	3	5	4	3	3	4	3	2	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	73
P22	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	50
P23	4	4	3	4	3	3	3	3	1	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	66
P24	4	4	3	4	4	3	4	5	3	5	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	72
P25	4	4	3	4	3	4	4	5	1	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	72
P26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
P27	4	4	4	4	3	4	3	5	1	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	74
P28	4	4	3	4	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
P29	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	65
P30	3	4	4	4	2	2	3	4	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	56
VAR	0.422	0.462	0.529	0.446	0.516	0.357	0.432	0.846	0.862	0.529	0.649	0.360	0.316	0.646	0.290	0.472	0.662	0.557	0.432	0.366	62.267

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario  
 $\sum_{i=1}^k S_i^2$ : Número de ítems del instrumento  
 $S_T^2$ : Sumatoria de las varianzas de los ítems.  
 Varianza total del instrumento.

**0.881**  
 20  
 10.149  
 62.267

## Anexo 08: Base de datos SPSS variable Competencias Gerenciales y Desempeño Laboral

Sin título2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

Visible: 4

	p1_CG	p2_CG	p3_CG	p4_CG	p5_CG	p6_CG	p7_CG	p8_CG	p9_CG	p10_CG	p11_CG	p12_CG	p13_CG	p14_CG	p15_CG	p16_CG	p17_CG	p18_CG	p19_CG	p20_CG	Competencias Gerenc.
1	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	65.00
2	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	3.00	2.00	4.00	56.00
3	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	2.00	4.00	68.00
4	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	1.00	2.00	3.00	63.00
5	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	74.00
6	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	72.00
7	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	3.00	5.00	1.00	2.00	4.00	71.00
8	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	52.00
9	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	70.00
10	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	1.00	2.00	3.00	64.00
11	4.00	2.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	69.00
12	4.00	3.00	2.00	2.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	2.00	4.00	62.00
13	3.00	2.00	3.00	4.00	1.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	1.00	3.00	2.00	1.00	2.00	3.00	52.00
14	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	59.00
15	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	64.00
16	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	1.00	3.00	3.00	69.00
17	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	63.00
18	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	73.00
19	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	70.00
20	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	1.00	4.00	2.00	68.00
21	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	1.00	3.00	3.00	70.00
22	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	2.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	62.00
23	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	2.00	1.00	3.00	4.00	71.00
24	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	1.00	3.00	4.00	70.00
25	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	1.00	4.00	3.00	72.00
26	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	3.00	60.00
27	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	1.00	4.00	4.00	72.00
28	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	1.00	3.00	3.00	70.00
29	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	1.00	3.00	3.00	70.00
30	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	1.00	3.00	3.00	69.00

Visión general **Vista de datos** Vista de variables



el i. si.	Desempeño_Laboral	p1_DL	p2_DL	p3_DL	p4_DL	p5_DL	p6_DL	p7_DL	p8_DL	p9_DL	p10_DL	p11_DL	p12_DL	p13_DL	p14_DL	p15_DL	p16_DL	p17_DL	p18_DL	p19_DL	p20_DL
1	57.00	2.00	2.00	3.00	4.00	2.00	2.00	3.00	4.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00
2	42.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00
3	72.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	5.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4	72.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00
5	59.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00
6	72.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	1.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	4.00
7	70.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00
8	51.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00
9	70.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	1.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00
10	84.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	5.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00
11	70.00	3.00	3.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	5.00	1.00	3.00	5.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00
12	84.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	1.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00
13	84.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00
14	80.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00
15	82.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	4.00
16	72.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	1.00	3.00	5.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00
17	80.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00
18	71.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00
19	83.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	5.00	3.00	4.00
20	54.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	2.00	3.00	3.00	1.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00
21	73.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00
22	50.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00
23	88.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00
24	72.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	3.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	5.00	3.00	3.00	3.00
25	72.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	1.00	5.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00
26	80.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
27	74.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	5.00	1.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00
28	83.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	1.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
29	85.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
30	56.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	3.00	4.00	1.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00

## Anexo 09: Confiabilidad Competencias Gerenciales

TESIS CARRANZA.spv [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

Resultado

- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Escala: Competen
    - Título
    - Resumen de
    - Estadísticas d
    - Estadísticas d

**Fiabilidad**

**Escala: Competencias Gerenciales**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

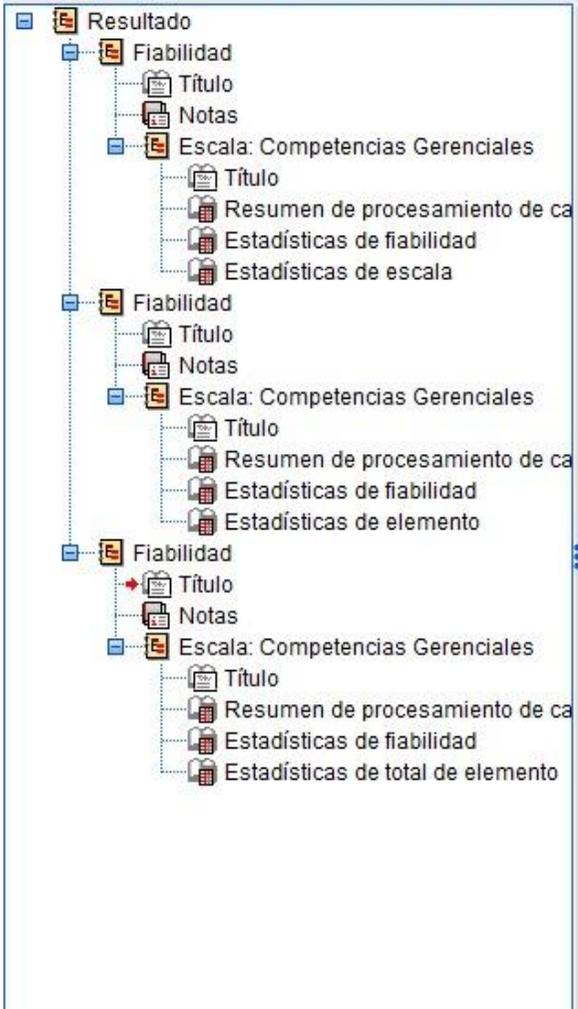
Alfa de Cronbach	N de elementos
.737	20

**Estadísticas de escala**

Media	Varianza	Desv. estándar	N de elementos
66.3333	35.678	5.97312	20

### Escala de Alfa de Cronbach

Coficiente	Medida
> 0,9	Excelente
> 0,8	Bueno
> 0,7	Aceptable
> 0,6	Cuestionable
> 0,5	Inaceptable



.737 20

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1_CG	62.6667	32.713	.499	.717
p2_CG	63.6667	33.609	.242	.731
p3_CG	63.1000	31.610	.472	.713
p4_CG	63.0000	32.897	.347	.724
p5_CG	63.0667	27.789	.703	.683
p6_CG	62.8000	33.407	.229	.732
p7_CG	62.8000	31.683	.509	.712
p8_CG	62.7333	33.582	.320	.727
p9_CG	62.6667	33.678	.318	.727
p10_CG	62.6333	31.689	.376	.720
p11_CG	62.7333	29.444	.675	.693
p12_CG	62.7667	30.323	.655	.699
p13_CG	63.1333	32.602	.314	.725
p14_CG	63.1667	32.075	.485	.715
p15_CG	62.4667	28.051	.716	.683
p16_CG	62.8000	32.579	.425	.719
p17_CG	63.5333	34.740	-.020	.767
p18_CG	64.1667	40.351	-.411	.810
p19_CG	63.3667	34.447	.072	.745
p20_CG	63.0667	35.651	-.039	.746

## Anexo 10: Confiabilidad Desempeño Laboral

\*TESIS CARRANZA.spv [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

p20_DL	60.6333	58.999	.533	.874
--------	---------	--------	------	------

→ **Fiabilidad**

**Escala: Desempeño\_Laboral**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

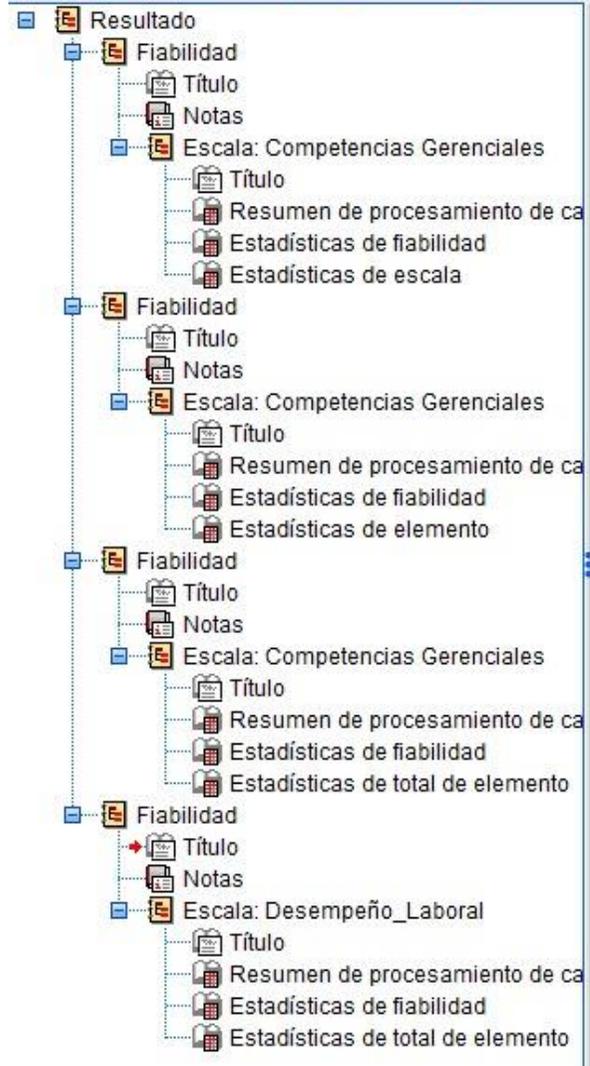
Alfa de Cronbach	N de elementos
.881	20

**Estadísticas de escala**

Media	Varianza	Desv. estándar	N de elementos
64.0000	64.414	8.02582	20

### Escala de Alfa de Cronbach

Coeficiente	Medida
> 0,9	Excelente
> 0,8	Bueno
> 0,7	Aceptable
> 0,6	Cuestionable
> 0,5	Inaceptable



.881      20

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1_DL	60.6667	57.126	.686	.870
p2_DL	60.7333	58.961	.468	.876
p3_DL	60.7333	58.823	.445	.877
p4_DL	60.5667	58.944	.481	.876
p5_DL	60.8667	57.361	.589	.872
p6_DL	61.1000	58.300	.619	.872
p7_DL	60.6333	57.482	.640	.871
p8_DL	60.2333	56.323	.514	.875
p9_DL	62.0667	64.064	-.036	.897
p10_DL	60.7333	58.478	.476	.876
p11_DL	60.8667	56.809	.561	.873
p12_DL	60.8000	61.338	.283	.881
p13_DL	60.8667	60.051	.456	.877
p14_DL	60.7667	57.151	.534	.874
p15_DL	61.1000	59.334	.566	.874
p16_DL	60.8333	57.523	.604	.872
p17_DL	60.2667	54.892	.721	.867
p18_DL	60.9000	58.093	.497	.875
p19_DL	60.6333	59.895	.393	.878
p20_DL	60.6333	58.999	.533	.874

## Anexo 11: Prueba de Normalidad

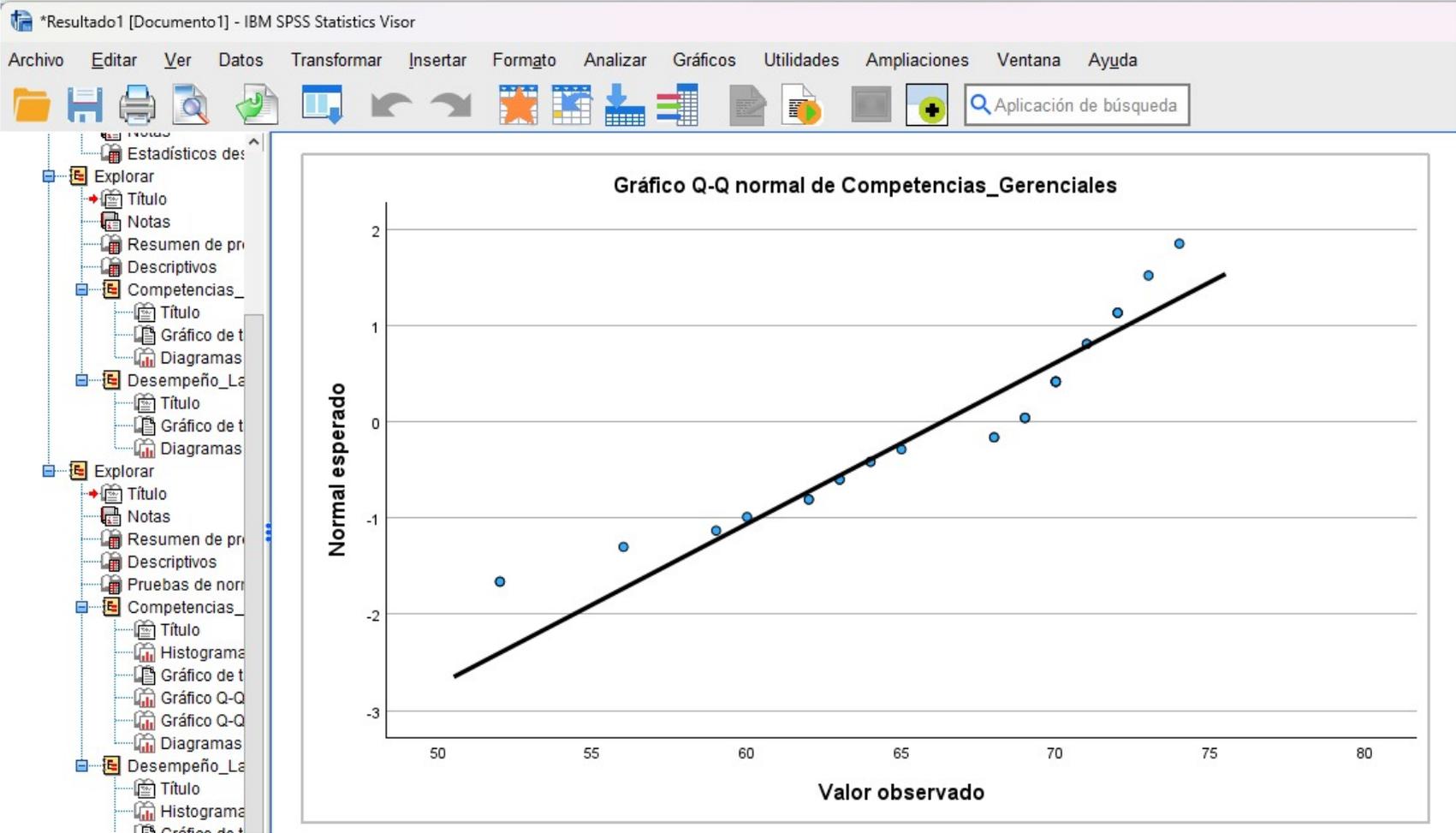


### Descripción de prueba de normalidad:

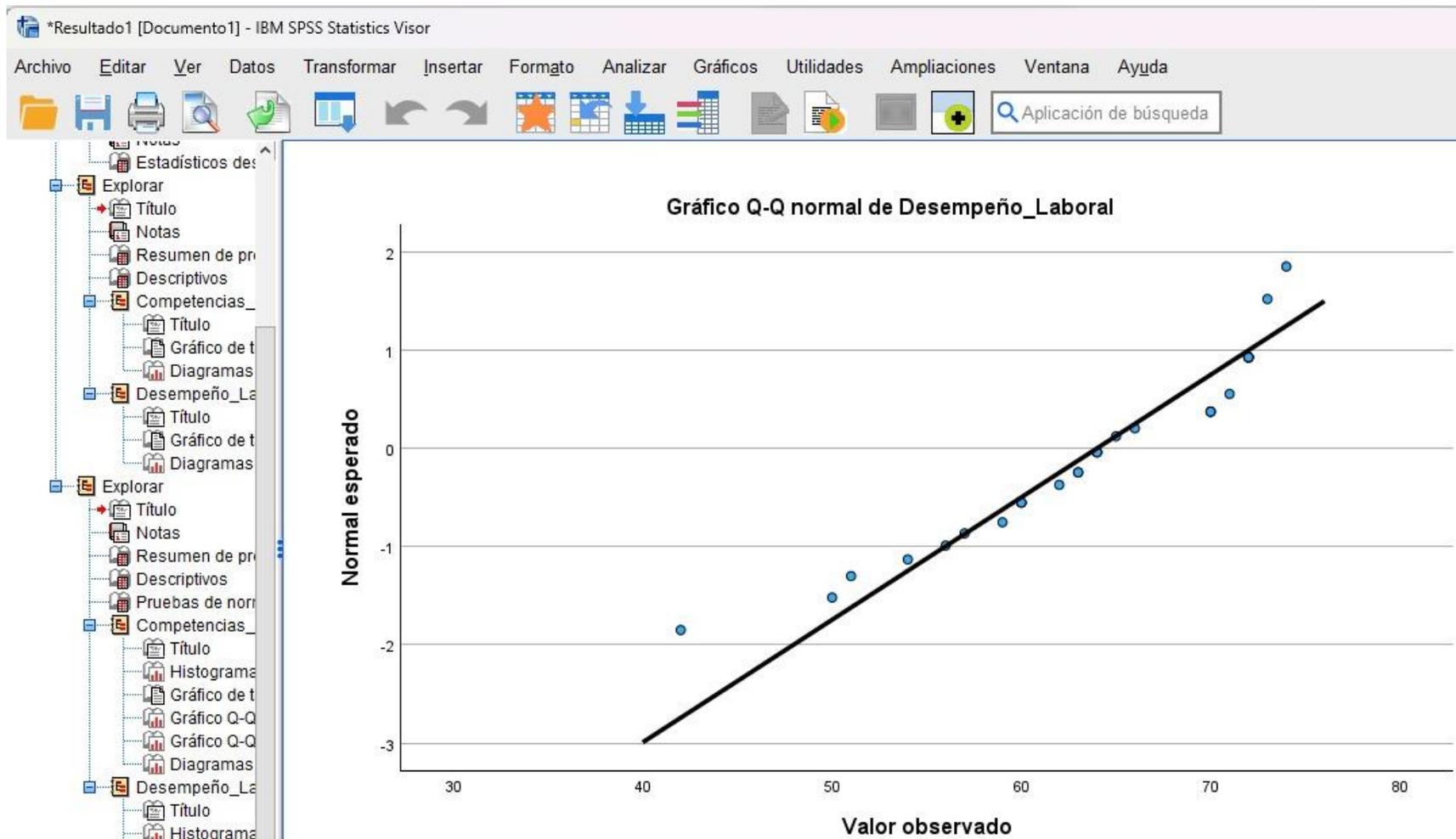
Para muestras menores a 50 se utiliza la prueba de normalidad de Shapiro Wilk verificando la distribución de sus datos con el fin de determinar que prueba estadística se utilizará.

Por ende, al verificar la distribución de los datos de la variable competencias gerenciales y sus dimensiones, así como la variable desempeño laboral y sus dimensiones se establecieron mediante la Prueba Rho de Spearman.

**Anexo 12:** Diagrama de dispersión de puntos de la variable la Competencias Gerenciales



### Anexo 13: Diagrama de dispersión de puntos de la variable Desempeño Laboral



## Anexo 14: Matriz de Correlación

\*TESIS CARRANZA.spv [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

Gráfico Q-Q normal  
Gráfico Q-Q normal sin tendencia  
Diagramas de cajas

Explorar

- Título
- Notas
- Resumen de procesamiento de casos
- Descriptivos
- Pruebas de normalidad
- Competencias\_Gerenciales
  - Título
  - Histograma
  - Gráfico Q-Q normal
  - Gráfico Q-Q normal sin tendencia
- Desempeño\_Laboral
  - Título
  - Histograma
  - Gráfico Q-Q normal
  - Gráfico Q-Q normal sin tendencia

Correlaciones

- Título
- Notas
- Correlaciones
- Correlaciones no paramétricas
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Correlaciones no paramétricas
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Correlaciones no paramétricas
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones

N 30 30 30 30

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).  
\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

➔ **Correlaciones no paramétricas**

		Correlaciones					
			Competencias_Gerenciales	Desempeño_Laboral	Relaciones_Interpersonales	Motivacion	Habilidades_Laborales
Rho de Spearman	Competencias_Gerenciales	Coefficiente de correlación	1.000	.545**	.401*	.560**	.542**
		Sig. (bilateral)	.	.002	.028	.001	.002
		N	30	30	30	30	30
Desempeño_Laboral	Desempeño_Laboral	Coefficiente de correlación	.545**	1.000	.869**	.859**	.884**
		Sig. (bilateral)	.002	.	<.001	<.001	<.001
		N	30	30	30	30	30
Relaciones_Interpersonales	Relaciones_Interpersonales	Coefficiente de correlación	.401*	.869**	1.000	.641**	.659**
		Sig. (bilateral)	.028	<.001	.	<.001	<.001
		N	30	30	30	30	30
Motivacion	Motivacion	Coefficiente de correlación	.560**	.859**	.641**	1.000	.682**
		Sig. (bilateral)	.001	<.001	<.001	.	<.001
		N	30	30	30	30	30
Habilidades_Laborales	Habilidades_Laborales	Coefficiente de correlación	.542**	.884**	.659**	.682**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	<.001	<.001	<.001	.
		N	30	30	30	30	30

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).  
\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FERNANDEZ ALTAMIRANO ANTONY ESMIT FRANCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Competencias gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial – Amazonas", cuyo autor es CARRANZA MEJIA MILAGROS LUZ VICTORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8%, 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.

CHICLAYO, 12 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FERNANDEZ ALTAMIRANO ANTONY ESMIT FRANCO : 73969287 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1495-4556	Firmado electrónicamente por: FALTAMIRANOAE el 12-01-2024 10:55:17

Código documento Trilce: INV - 1433418