



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Las habilidades gerenciales y su influencia en los procesos administrativos de la
Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en administración

AUTOR:

Br. Ramírez Gutiérrez, Giancarlo (ORCID: 0000-0002-6775-0717)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (ORCID: 0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

PIURA – PERÚ

2018

Dedicatoria

A mi madre, por el sacrificio que hacen día con día para brindarme la educación necesaria para ser un profesional. A mi compañera de vida que camina a mi lado.

Agradecimiento

A Dios, por guiar cada paso que doy. A mi familia por el inmenso amor con él que me han criado. A mi compañera de vida por el respaldo que me brinda siempre.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

ÍNDICE

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	15
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
2.2 Operacionalización de variables.....	16
2.3 Población y muestra	18
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5 Método de análisis de datos	20
2.6 Aspectos éticos.....	20
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN.....	28
V. PROPUESTA	35
VI. CONCLUSIONES.....	53
VII.RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	55
ANEXOS	57
Anexo N°1 Cuestionario al personal directivo y operativo de la Municipalidad del Distrito Veintiseis de Octubre respecto a las habilidades gerenciales.....	58
Anexo N°2 Cuestionario al personal directivo y operativo de la Municipalidad del Distrito Veintiseis de Octubre respecto a los procesos administrativos	60
Anexo N°3 Guía de entrevista al gerente de la Municipalidad del Distrito de Veintiseis de Octubre.....	62

Anexo N°4 Guía de entrevista del gerente de Recursos Humanos del Distrito de Veintiseis de Octubre.....	65
Anexo N°5 Información de guía de entrevista al gerente general de la Municipalidad del Distrito Veintiseis de Octubre	67
Anexo N°6 Información de la guía de entrevista al Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Veintiseis de Octubre	71
Anexo N°7 Validación de jueces de expertos	73
Anexo N°8 Validación de confiabilidad.....	85
Anexo N°9 Matriz de Consistencia	86
Anexo N°10 Matriz de instrumentos	87
Anexo N°11 Organigrama de la Municipalidad Distrital Veintiseis de Octubre	88
Anexo N°12 Misión y visión de la Municipalidad Distrital Veintiseis de Octubre	91
Anexo N°13 Evidencias de entrevista y encuesta aplicada	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las habilidades gerenciales.....	16
Tabla 2 Operacionalización de los procesos administrativos	17
Tabla 3 Personal que conforma el plantel de la municipalidad distrital.....	18
Tabla 4 Influencia de la habilidades técnicas en los procesos administrativos de la municipalidad distrital	21
Tabla 5 Correlación entre las habilidades técnicas y los procesos administrativos de la municipalidad distrital	22
Tabla 6 Influencia da las habilidades humanas en los procesos administrativos de la municipalidad distrital	22
Tabla 7 Correlación entre las habilidades humanas y los procesos administrativos de la municipalidad distrital	23
Tabla 8 Influencia de las habilidades conceptuales en los procesos administrativos de la municipalidad distrital	24
Tabla 9 Correlación entre las habilidades conceptuales y los procesos administrativos de la municipalidad distrital	25
Tabla 10 Realidad de las habilidades gerenciales de la municipalidad distrital.....	25
Tabla 11 Influencia de las habilidades conceptuales en los procesos administrativos de la municipalidad distrital	26
Tabla 12 Correlación entre las habilidades gerenciales y los procesos administrativos de la municipalidad distrital	27
Tabla 13 Generalidad de los aspectos que determinan la aplicación de estrategias.....	52

RESUMEN

La investigación planteó como objetivo general; Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura – 2018”. Mediante la metodología de diseño no experimental y de tipo correlacional – causal, la población estuvo conformada por un total de 123 colaboradores, entre las técnicas de recolección de datos se utilizó (02) encuesta a los colaboradores, (01) entrevista al gerente general y (01) entrevista al Gerente recursos humanos, las cuales permitieron obtener los factores eficientes y deficientes que inciden en las habilidades gerenciales y los procesos administrativos. Entre las principales conclusiones se determinó que las habilidades gerenciales influyen significativamente en los procesos administrativos, asimismo existen algunas deficiencias relacionadas con las habilidades técnicas, mientras que las habilidades humanas y conceptuales presentan algunos aspectos eficientes por el contrario el personal no tiene conocimiento necesario sobre los elementos que conforman la planificación y organización de la institución

Palabras claves: Habilidades técnicas, conceptuales, humanas y procesos administrativos.

ABSTRACT

The research raised as a general objective; Determine the influence of management skills in the administrative processes of the District Municipality Twenty-six of October, Piura - 2018 ". Using the methodology of non-experimental design and correlation - causal type, the population consisted of a total of 123 collaborators, among the techniques of data collection was used (02) survey of collaborators, (01) interview with the general manager and (01) interview with the Human Resources Manager, which allowed to obtain the efficient and deficient factors that affect management skills and administrative processes. Among the main conclusions it was determined that managerial skills significantly influence administrative processes, there are also some deficiencies related to technical skills, while human and conceptual skills present some efficient aspects, on the contrary, personnel do not have necessary knowledge about the elements that make up the planning and organization of the institution.

Keywords: Technical, conceptual, human skills and administrative processes

I. INTRODUCCIÓN

El progreso económico mundial ha sido constante durante el primer semestre del año 2017 alcanzando un 3.5% en aumento, así mismo este incremento se debe a los países mayor desarrollo que están relacionados con las políticas fiscales bajo una estructura de expansión, un control de inflación y los lineamientos económicos estableciendo aspectos favorables para los países emergentes (MEF, 2017)

Perú, ha generado durante los últimos periodos anual una economía en crecimiento que ha representado un 5.9% de incremento, producto de los diferentes sectores macro - económicos, debido al sector minero, petrolero, pesquero y manufacturero que ha permitido también aportar en la economía del país, siendo las ciudades del norte con mayor aportación económica y crecimiento del nivel empresarial, logrando una mayor recaudación económica para el estado, que son suministradas por las entidades municipales (BANCO MUNDIAL, 2017).

Por otro lado existe una débil gestión de los gobiernos municipales, debido a que carece de un control interno adecuado, así mismo la autonomía política y económica se ha visto dificultado por la lucha de poderes entre los gobiernos sub - nacionales, la ley no prohíbe que un candidato o alcalde municipal con procesos judiciales y penales participen en los procesos municipales, reflejando el desarrollo de corrupción y una inadecuada gestión administrativa, además a lo largo de los años hasta en la actualidad el Perú tiene más municipalidades de las que no se puede controlar, debido a la constitución no ha sido eficiente de contar que el 50,00% de ellas cuentan con menos de 5,000 habitantes (GESTIÓN, 2014).

La corrupción es un factor amplio, demostrado en un informe de la Procuraduría Anticorrupción, reflejando que a nivel nacional existe 1,841 alcaldes que fueron investigados usualmente por administración inadecuada del presupuesto público, colusión y peculado, siendo un total de 429 ex alcaldes de diferentes provincias del Perú, así mismo otras de los actos ilícitos están relacionados con la obras a distintas empresas elegidas por lazos personales “a través de testaferros” reflejando pérdidas económicas al estado de manera incalculables (PERÚ21, 2014).

El crecimiento económico en la ciudad de Piura, a reflejado una mayor recaudación por parte de las instituciones municipales, así mismo de un alto nivel de corrupción, seguido de la inadecuada gestión del alcalde y del gerente municipal

respecto al bienestar de la población piurana, el crecimiento del sector a permitido una división política y administrativa, estableciéndose la institución pública; Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, siendo su finalidad principal la gestión y desarrollo de su jurisdicción territorial, por el contrario una inadecuada gestión de los procesos administrativos refleja a un corto y mediano plazo, una ciudad con un menor desarrollo de obras públicas y un bajo nivel de prevención respecto a los fenómenos naturales, que son una mayor amenaza.

Es por ello que las distintas entidades públicas reflejan un nivel de crecimiento económico, producto de la recaudación en sus contribuyentes generadas por los impuesto y tasas establecidas, mediante las cobranzas u otros servicios administrativos que realizan cada periodo anual, siendo para el año 2016 recaudó más de 50 millones de soles, aumentando en un 24% a diferencia de lo recaudado en el 2015, esto a causado que exista una mayor exigencia de habilidades gerenciales que permita mejorar los procesos administrativos en la institución, siendo de vital importancia su adecuado cumplimiento respecto a los objetivos y metas de gestión pública a nivel local, a pesar que la institución es un entidad descentralizada y autónoma para realizar acciones y/o medidas de manera independiente pero bajo la supervisión mínima del estado central.

Actualmente la Municipalidad Distrital de derecho público perteneciente al Gobierno Regional Local de Piura, de administración pública, contando con 335 colaboradores entre contratados y nombrados, presenta ciertas dificultades relacionadas fundamentalmente con la falta de utilización de los recursos tecnológicos, por el contrario a nivel gerencial, las 08 áreas que abarcan las diferentes gerencias deben de optar con un nivel alto en experiencia laboral en función a la gestión pública, conocer y aplicar eficientemente sus roles, así mismo se evidencia que el gerente municipal muchas veces no orientan o capacita al personal de las áreas de la institución.

Por el contrario se observan que algunas veces las áreas trabajan en equipo pero no muchas veces el gerente municipal tiene la capacidad de influir hacia lo demás en relación a lograr los lineamientos de la institución, sin embargo si mantienen un adecuado nivel de análisis relacionados con los diferentes situaciones que dificultan el desarrollo de la institución, pero no logra solucionar de manera inmediata los diferentes problemas en las distintas áreas, a pesar de que logra

identificar aquellas debilidades y fortalezas que muestra la organización en función a la misión y visión de la institución.

Además otra de las deficiencias específicas están relacionados con la falta de cumplimiento de la planificación; misión, visión, objetivos y metas, la carencia de delegación de las autoridades por parte del gerente municipal, así también en la falta de cumplimiento del “RIT y MOF”, por el contrario se realizan algunos incentivos laborales, pero esto no es suficiente, debido a que no se involucra a todo los miembros de la institución, así mismo no se evidencia eficientemente un buen liderazgo, a pesar que el nivel de comunicación es alto, pero no adecuado, debido a que la información que se transmiten en las áreas o en el personal, no contribuye a la mejora eficiente de las actividades de la institución, por su parte el control en la institución es muy deficiente, debido a que no se suele supervisar las actividades del personal, pocas veces se suelen tomar acciones correctivas, mucho menos el gerente realiza una evaluación periódica para medir los resultados obtenidos durante la jornada laboral en función al desempeño del personal.

La realidad deficiente que presenta la entidad pública, generara que los procesos administrativos no sean adecuados en la gestión de las actividades que la institución realiza diariamente en función a los servicios que percibe la población local del distrito, reduciendo el progreso y continuidad económico en relación a las obras y presupuesto público, así mismo del adecuado crecimiento productivo de los colaboradores en relación a los objetivos y metas institucionales establecidos principalmente a un largo plazo, entre otros factores que inciden en la capacidad de la habilidades gerenciales por parte de la autoridad institucionales.

Del conjunto de elementos analizados en la institución, demuestra que las deficiencias identificadas afectan de manera directa a la gestión administrativa, por lo cual la intención de realizar la investigación es analizar dichos aspectos para tomar medidas y/o acciones que permitan orientarlos a un nivel de mejora considerable para la institución, para ello se debe fomentar un mayor desarrollo en las habilidades gerenciales por parte de la autoridad responsables mediante el planteamiento del tema de investigación; las habilidades gerenciales y su influencia en los procesos administrativos en la municipalidad distrital.

Para los antecedentes internacionales, Reyes (2016) en la elaboración de su informe investigativo, denominado; *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional*, realizado en la Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala, la cual tuvo como propósito; Determinar la relación de las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango.

Se obtuvieron los siguientes resultados, el 50,00% de los gerentes cumplen con las metas del personal, así mismo el 80,00% de la alta gerencia casi siempre delegan funciones adecuadamente, permitiendo crear un ambiente de compromiso, el 90,00% de los gerentes tienen un conocimiento sobre cada puesto, mientras el 75,00% buscan un ambiente armonioso entre sus colaboradores, así mismo el 40,00% de los gerentes regularmente utilizan desarrollan ciertas actividades para fortalecer la relación del equipo de trabajo, concluyendo que los gerentes a nivel organizacional mantienen una adecuada administración en las entidades empresarial donde desarrollan adecuadamente sus conocimientos, experiencias y su capacidades para instituir, administrar e incentivar a sus colaboradores, permitiendo direccionar a la obtención al logro de las metas y a la mejora productivamente.

Flores (2015) en la elaboración de su informe investigativo, denominado; *Proceso administrativo y gestión empresarial en COPROABAS, Jinotega*, realizado en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, la cual tuvo como propósito; Analizar los pasos del proceso administrativo y su incidencia en la gestión empresarial aplicados en la cooperativa COPROABAS, Jinotega 2010 – 2013.

Se obtuvieron los siguientes resultados, que el 100,00% de los miembros de la organización admite tener conocimiento sobre los planes que realizan la empresa, el 40,00% considera muy importante la planeación, el 100,00% considera que no se toman en cuenta durante el proceso de planeación, por el contrario el 40,00% menciona que sus actividades laborales no están bien definidas y están en desacuerdo con las áreas de trabajo donde operan, además el 100,00% desconoce la estructura organizacional, por el contrario el 60,00% están de acuerdo con los niveles de jerarquía en la empresa, el 53,33% indica que la comunicación en la empresa es muy buena al igual que la motivación, mientras que el 40,00% se logra integrar en el proceso de control, concluyendo que no se está realizando un adecuado manejo en el proceso administrativo, reflejando un incumplimiento con el desempeño laboral.

Mejía (2014) en la elaboración de su informe investigativo, denominado; *Análisis de liderazgo como habilidad gerencial y su efecto en el crecimiento de las empresas textiles en la ciudad de Quito, 2008 - 2012*, realizado en la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Quito, Ecuador, la cual tuvo como propósito; Realizar el análisis de liderazgo como habilidad gerencial para determinar la incidencia en el crecimiento de las empresas textiles.

Se obtuvieron los siguientes resultados, que el liderazgo transformacional representa el 85, 71% y se encuentra en un nivel medio, respecto al habilidad gerencial en función a la motivación representa una media de 4,41, mientras la estimulación intelectual 4,20, las recompensas establecidas un 4,25 y la dirección institucional un 4,09 demostrado una relación significativa de liderazgo transaccional respecto a las recompensas y dirección, asimismo la motivación representa niveles favorables por parte de los gerentes de las empresas textiles, concluyendo que el liderazgo transformacional se encuentra en niveles regulares, además cuentan un conocimiento de sus roles y de los recursos tecnológicos disponibles, así mismo mantienen un nivel regular de experiencia respecto a lo requerido en su puesto.

A nivel nacional, Mugerza y Salvador (2015) en la elaboración de su informe investigativo, denominado; *Influencia de las habilidades gerenciales en el clima organizacional de las microempresas pertenecientes a la familia Asenjo*, realizado en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú, la cual tuvo como propósito; Determinar de qué manera influyen las habilidades gerenciales en el clima organizacional.

Se obtuvieron los siguientes resultados, que las habilidades gerenciales representa un promedio de 3.64 y el clima organizacional representa un promedio de 3.57, demostrando que las habilidades que desempeñan los gerentes son adecuadas, por el contrario existe un promedio 1.85, que se encuentra en un nivel bajo debido por la ausencia de autocontrol de los gerentes, mientras el promedio de 4.15 representa un nivel aceptable en función al nivel de asertividad, además un promedio de 2.06 representa un nivel inadecuado capacidad de análisis por último un promedio de 2.48 representa la relación adecuada de las habilidades de los jefes respecto al grado de soluciones de problemas, concluyendo que las habilidades desde un nivel gerenciales, se encuentran vigentes en los gerentes de la microempresa, a pesar de que existen algunas deficiencias está relacionado con el análisis estratégico.

Romero (2014) en la elaboración de su informe investigativo, denominado; *Influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pesquera Diamante S.A., Planta Samanco – Provincia de Santa – Región Ancash, durante el año 2013*, realizado en la Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Su objetivo general fue; Conocer la influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pesquera.

Se obtuvieron los siguientes resultados, que el 48,00% de los colaboradores mencionan que en ocasiones el gerente desarrolla un ambiente confiable, mientras el 39,00% mencionan que apoyan las distintas decisiones, por el contrario muchas veces imparten orden de manera arbitraria, reflejando un nivel bajo de desconfianza en las actividades diarias, el 42,00% considera que algunas veces el gerente valora las contribuciones laborales en función al desempeño de sus actividades, el 47,00% de los colaboradores mantienen clara las metas y objetivos, así mismo la permanencia en los puestos dependen del nivel de desempeño, sin embargo el 42,00% cumplen con sus tareas asignados, concluyendo que las habilidades desde una perspectiva gerenciales representan aspectos favorables están ligados principalmente con el apoyo constante a los colaboradores, a pesar que existen deficiencias en función a la resolución de problemas, comunicación, capacidad de análisis y cumplimiento de las distintas normas establecidas.

Calero (2016) en la elaboración de su informe investigativo, denominado; *Gestión administrativa y calidad de los servicios en la Municipalidad Provincial de Huaral en el Año 2015*, realizado en la Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Huacho, Perú, la cual tuvo como propósito; Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y calidad de servicio de la Municipalidad.

Se obtuvieron los siguientes resultados, que el 61,54% si planifican adecuadamente sus actividades, así mismo si existe un adecuado liderazgo y capacitación, el 64,62% considera que la municipalidad si valora su trabajo, mientras el 20% considera que solo algunas veces, pero el 15,38% considera que no, el 69,23% mencionan que los ambientes municipales son adecuados, mientras que el 30,77% manifiestan que no son los más adecuadas, el 64,62% considera que los procesos de documentación organizacional es correcto, el 36% mencionan que solo a veces se realiza de manera eficientemente, concluyendo que existe una relación entre la gestión administrativas y la calidad del servicio, así mismo para mantener una

adecuada administración se debe contar con personal adecuado en función a la solución de problemas relacionados a los servicios a los usuarios, además se debe de implementar un buen sistema de control en la organización.

A nivel local, Castro (2014) en la elaboración de su informe investigativo, denominado; *Lineamientos estratégicos para la empresa Artika*, realizado en la Universidad César Vallejo, Piura, Perú, la cual tuvo como propósito; Identificar los lineamientos estratégicos que emplea la empresa Artika.

Se obtuvieron los siguientes resultados, que el 90,00% de los colaboradores mencionaron que la planificación y la organización empresarial se encuentra en los niveles bajos, esencialmente a que la misión y visión no está claramente definidas, así mismo no se administra eficientemente los recursos o insumos y mucho menos se cuenta con una infraestructura y tecnología adecuada, dificultando su desarrollo productivo, así mismo no se ha establecido organizacionalmente normas y reglamentos a los colaboradores que permita el cumplimiento eficiente de su labor, dificultando el desarrollo de la empresa, así mismo que los principales directivos reflejan un nivel inadecuado en función a la gestión de la organización, concluyendo que en la empresa evidenciándose niveles deficientes en los procesos a nivel administrativo, principalmente en la planificación, organización y control, por la falta de un adecuado direccionamiento administrativo.

De Dios (2017) en la elaboración de su informe investigativo, denominado; *Lineamientos estratégicos para orientar la competitividad empresarial del Hospedaje Selecto E.I.R.L., Piura, Año 2016*, realizado en la Universidad César Vallejo, Piura, Perú, la cual tuvo como propósito; Establecer una propuesta de lineamientos estratégicos que permita orientar la competitividad empresarial del Hospedaje Selecto E.I.R.L. Piura, Año 2016.

Se obtuvieron los siguientes resultados, que el 31,30% considera que no se cuenta con una misión adecuadamente establecida, el 50,00% considera que no existe una adecuada visión y objetivos establecida, así mismo el 37,50% menciona que no existe una adecuada práctica de los valores, además los colaboradores mencionaron que una de las fortalezas más importantes de la empresa, está relacionado con la comunicación, atención y se ofrecen ciertos beneficios en función a la calidad, así mismo entre sus principales debilidades está relacionado con la infraestructura, la

gestión de la empresa, así mismo con la seguridad y equipos necesarios para su desarrollo dificultando su nivel competitivo empresarial, concluyendo que la empresa para mantener un adecuado planificación fue necesario implementar un diseño de los elementos que conforman la planificación de la empresa, debido a que estos permitirán adecuar los lineamientos adecuados para su desarrollo eficiente.

Cuela (2016) en la elaboración de su informe investigativo, denominado; *El Proceso Administrativo Institucional y su relación con la calidad del servicio en la de la Universidad Nacional de Piura*, Perú. la cual tuvo como propósito; Analizar el proceso administrativo Institucional y su relación con la calidad del servicio de la universidad pública.

Se obtuvieron los siguientes resultados, que en función a la prima fase del proceso administrativo, más del 75,00% de los colaboradores mencionaron que la planificación no esta adecuadamente desarrollado, identificándose mucha deficiencias en función a la ausencia de conocimiento de la misión, visión, MOF y RIT objetivos, lo que implica un inadecuado cumplimiento de las funciones y labores de los colaboradores de manera deficiente, así mismo los diseño implantado en las fases o procesos administrativos, no cumplen con las necesidades y requerimientos de los usuarios, por la carencia de un sistema basado al control y registro de manera sistemática que permita mantener una respuesta inmediata a los diferentes usuarios, llegando a la conclusión que para que la institución logre un adecuado cumplimiento en sus servicios administrativos, es necesario implementar y desarrollar un adecuada planificación y establecer un sistema de control basado a atender las diferentes solicitudes de los usuarios en las áreas administrativas.

En función a las teorías o principios teóricos que fundamentaron la investigación, para medir las habilidades gerenciales, según Robbins y Coulter (2014) lo define principalmente como la capacidad para desempeñarse en las operaciones con facilidad y precisión, cumpliendo con las metas y objetivos establecidos a un corto o largo plazo por una determinada empresa.

Robbins y Coulter (2014) explica que las dimensiones, que agrupan las habilidades gerenciales, se basan en el nivel o grado de habilidades que posee un gerente de una empresa, las cuales están representados de la siguiente manera; ***Habilidades técnicas***; Se refiere aquel conocimiento enfocado en las funciones de

trabajo o de manera técnica, para poder realizar de manera adecuada y competente las diferentes tareas que se les asignen, por lo cual los gerentes de primer nivel, son aquellos que direccionan y manejan de manera correcta al recurso laboral, mediante la utilización de herramientas que permiten un mejor desarrollo organizacional, generando un mayor calidad en sus labores diarias.

Habilidades humanas; Se refieren aquellas habilidades que están específicamente relacionados con la capacidad de hacer bien las cosas en función a su recurso laboral a cargo, sea de manera individual o grupal, así mismo tiene una relación directa con los aspectos administrativos, debido a que el rol del gerente está basado en la comunicación, incentivo y direccionamiento del personal, generando un ambiente adecuado, en donde la confianza se transmite en las diferentes áreas.

Habilidades conceptuales; Se refiere aquellas habilidades que requieren los gerentes en función aquellas situaciones que reflejan una realidad laboral compleja, en función a comprender las relaciones entre las áreas y unidades de la organización, fortaleciendo el desempeño laboral.

Estas habilidades técnicas, humanas y conceptuales permiten de una u otra forma al gerente desarrollar de manera eficiente y productiva sus habilidades relacionadas con las diferentes actividades que comprenden principalmente el progreso o mejora de las empresas, asimismo existen otras habilidades secundarias que de una u otra forma contribuyen al rol del gerente, siendo el factor principal del liderazgo en toda institución empresarial (Robbins y Coulter, 2014).

Robbins y Coulter (2014) menciona que la innovación en las labores gerenciales es un factor fundamental que permite ser cosas diferentes, buscando nuevos horizontes y asumiendo cierto retos, por el contrario no siempre, toda empresa posee una alta tecnología, puesto que pocas veces los gerentes como habilidades altamente desarrolladas emplean la innovación para impulsar la fuerza laboral, para la cual debe motivar y capacitar a sus colaboradores, brindándoles nuevas ideas están relacionados con actitudes y compromiso de todo el personal, siendo la innovación vital en todos los niveles organizacionales, siendo de gran valor para orientar las funciones y responsabilidades de todo tipo de gerente en función a las condiciones establecidos de manera organizativa.

En relación a las recompensas y desafíos de los gerentes, Robbins y Coulter (2014) menciona que los gerentes en el ámbito laboral, deben dar respuesta a las deficiencias laborales, principalmente en las responsabilidades organizacionales, cuando estas muestren un nivel bajo que inciden un ambiente más rutinario en función a la recolección de información, así mismo de los diferentes procedimientos burocráticos, donde se generan una serie de tiempos que disminuyen en el rendimiento laboral, por su parte también el entorno de incertidumbre y la ausencia de incentivos o motivación laboral son otros factores que proporciona un reto para el rol gerencial, así mismo para poder potenciar el desempeño laboral, es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos:

Recompensas laborales; Son aquellas recompensas formales o informales que permiten potenciar el rendimiento laboral, para ello se deben tener en cuenta el ambiente, oportunidades, oportunidades y reconocimiento laboral, generando una mayor compensación salarial y bonos que permitan un mayor compromiso organizacional. **Desafíos laborales;** Son aquellos retos que pueden generar ciertas incertidumbres en las labores del gerente, por lo cual es necesario tener en cuenta aquellos aspectos como la responsabilidad laboral, trabajo continuo, motivación laboral, fortalecimiento de las habilidades y competencias laborales, así mismo de la comprensión laboral.

Estas recompensas y desafíos son importantes para explicar el valor de todos los colaboradores integran una organización, asimismo comprender las diferentes funciones, habilidades, tareas o actividades que se deben de realizar de una determinada presión empresarial de manera y sienta, contribuyendo al factor humano, empresarial y sobre todo la comunidad está relacionado con el entorno, asimismo excelente es quien debe asumir todos estos retos y desafíos que permitan la mejora constante de la organización (Robbins y Coulter, 2014).

Para Whetten y Cameron (2011) menciona que las habilidades gerenciales se han convertido un factor importante en todas las organizaciones, debido a que involucra actitudes, conocimientos y aspectos técnicos que conforman la capacidad para efectuar actividades de manera sienta y eficaz, asimismo las empresas han dependido constantemente de un líder que cuente con atributos diferenciales y que comprenda la necesidades de la institución, además que asuma retos y dirección adecuadamente a sus colaboradores, integrándolos, motivándolos y capacitándose

para poder cumplir los objetivos y metas en equipo, impulsando una sola fuerza, desarrollando una cultura productiva y mantenimiento en competitividad a la empresa u organización.

En función a los procesos administrativos, Luna (2014) lo define esencialmente como la aplicación adecuada de los procesos tales como la planeación, dirección y control en la empresa, generando una adecuada administración de los recursos en cumplimiento de los objetivos establecidos.

Luna (2014) expresa el desarrollo de los procesos de administración, es universal, se aplica en todo el mundo, tanto para un organismo público o privado, asimismo se desarrolla tres tipos de objetivos en las diferentes organizaciones o empresas, las cuales están determinados de la siguiente manera; **Objetivos sociales;** Son los fines que busca alcanzar proceso administrativo para contribuir el bienestar social. **Objetivos económicos;** Son los fines que busca los procesos administrativos en obtener beneficios económicos en el organismo que se lleva a cabo. **Objetivos organizacionales;** Son los fines que busca los procesos administrativos en coordinación a lo recurso de la empresa para optimizar los recursos que se distribuyan.

Luna (2014) expresa que existen una serie de procesos o fases que agrupan la adecuada administración en las empresas u entidades públicas, las cuales son fundamental para su desarrollo y crecimiento organizacional, la cual está determinado por cuatro procesos;

(I FASE) Planeación; Es el proceso administrativo, que se basa en la fijación de la misión, visión, objetivos y metas, entre otros aspectos que permiten brindar las bases correctamente para las otras fases proceso administrativo. Además existen tres tipos de planeación, a continuación, se describen; **Planeación estratégica;** No pronostica el futuro, pero permite a los directivos y/o gerentes la posibilidad de enfrentar contingencias futuras, así mismo a corregir errores inevitables, tomar decisiones y acciones adecuados. **Planeación táctica;** Son aquellos que se determinan en los mandos medios de una determina empresa, que dependen esencialmente de su tamaño, así mismo es donde se establecen tácticas a un corto y mediano plazo. **Planeación operativa;** Se basa a la asignación de las diferentes

actividades que el personal de un área o unidad debe realizar en cumplimiento con los lineamientos estratégicos y tácticos que suelen ser a un corto plazo (Luna, 2014).

(II FASE) Organización; Es el proceso administrativo, que se basa en agrupar, estructurar y ordenar con base al giro o tamaño de la empresa, el trabajo, la departamentalización, la autoridad y responsabilidad, los equipos y grupo de trabajo, con la finalidad que se cumpla con eficacia y eficiencia. Además, existen dos tipos de organizaciones; **Organización formal;** Se refiere a una organización que están relacionados fundamentales con la estructura de manera vertical y horizontal de la empresa, en cumplimiento de los objetivos organizacionales. **Organización informal;** Se refiere a la organización que existe dentro del campo administrativo, pero no han tomado en cuenta un organigrama formal, asimismo definen sus propias reglas y tradiciones, pero nunca son definidos de manera subjetiva (Luna, 2014).

(III FASE) Dirección; Es el proceso administrativo, donde se ejerce el liderazgo y delegación del recurso que dispone la empresa u organización, estableciendo una adecuada comunicación, motivación, supervisión y las adecuadas decisiones en función cumplir con los lineamientos organizacionales. **(IV FASE) Control;** Es aquella que se basa a medir y evaluar los cuatro procesos que agrupa la administración de la empresa u organización, con el propósito de tomar acciones de mejora en función al cumplimiento de los objetivos, existiendo tres tipos de control. **Control preliminar;** Se refiere a la orientación hacia el futuro, subjetivo consiste en evitar diferentes problemas antes que suceda y tiene lugar en la estructuración de las políticas y reglas que contribuyan el orden organizacional. **Control concurrente;** Se basa a las distintas acciones en función al cumplimiento de los planes respecto al direccionamiento de las actividades de una empresa. **Control de retroalimentación;** Se basa en la adecuada utilización de los resultados obtenidos para tomar acciones correctivas basados en obtener un ambiente adecuado.

Sánchez (2015) mencionar que no son pocas las empresas, pequeñas, medianas o grandes que se resisten a la aplicación de los cuatro pasos fundamentales del proceso administrativo, dificultando su desarrollo organizacional, asimismo estos procesos están basados en; planeación organización, dirección y control, asimismo el pensamiento empresarial permite que las empresas se constituyan un factor económico, las cuales permitan generar una relación directa entre el recurso laboral frente a los recursos que se disponen adicionalmente, así mismo es necesario motivar

al personal, en función a que cumplan con las situaciones de incertidumbres y crisis organizacionales, con la finalidad de lograr un mayor nivel de productividad, por lo cual se debe tener en cuenta ciertos fines específicos, *Fin inmediato*; Se basa a la producción efectiva de los distintos bienes o servicios requeridos en el mercado competitivo. *Fin mediato*; Se basa a obtener los niveles de satisfacción laboral mediante los aspectos que integran un carácter social y organizacional.

Luna (2014) expresa que la administración es importante debido que comprende la naturaleza humana, asimismo es básica para todo proyecto social, debido a que la ausencia de la aplicación del proceso administrativo permitirían obtener resultados desfavorables o no confiables, asimismo su aplicación sirve esencialmente para que las empresas de los diferentes sectores logren utilizar los recursos de manera productiva y que todo función que realice tiene como base esencial obtener buenos resultados, alcanzando la calidad total del personal, del empresa y del entorno, me importa en qué parte del mundo las empresas lo apliquen, a pesar que debe mantenerse en constante mejora debido al factor globalización producto de la competitividad del mercado objetivo.

La formulación del problema general fue; ¿De qué manera las habilidades gerenciales influyen en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018?, Los problemas específicos fueron; ¿Cómo las habilidades técnicas influyen en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018?, ¿Cómo las habilidades humanas influyen en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018?, ¿Cómo las habilidades conceptuales influyen en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018?, ¿Cómo una propuesta permitirá desarrollar las habilidades gerenciales de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018?

El estudio se justificó, principalmente por las evidencias relacionadas con aquellos factores deficientes respecto a las habilidades gerenciales y el proceso administrativo de la municipalidad, siendo escenario en donde se desarrollan progresivamente tareas y/o actividades de gran relevancia, que requieren una adecuada gestión en las áreas administrativas en función a las habilidades gerenciales que deben desarrollarse eficientemente.

A nivel práctica puesto que el propósito del estudio, fue identificar aquellos aspectos que inciden considerablemente en la adecuada administración de la municipalidad, permitiendo clasificar y analizar dichos aspectos en función a las habilidades basados en los niveles técnicos, humanos y conceptuales, así también de los procesos que agrupan la administración, siendo está de manera eficiente respecto a los objetivos organizacionales establecidos en el plan de gestión municipal. Socialmente se justificó, debido a conocer las habilidades gerenciales y su influencia en los procesos administrativos, permitirá a la municipalidad, obtener ciertos parámetros que contribuyan a la mejora de los factores más deficientes que limitan su gestión administrativa, así mismo comprender las diferentes necesidades y requerimientos de otras instituciones, sirviendo como base científica para futuros estudios, teniendo en cuenta el involucramiento de la población piurana.

La formulación de la hipótesis general fue; Las habilidades gerenciales influyen significativamente en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura – 2018. Las hipótesis específicas; Las habilidades técnicas influyen positivamente en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura – 2018., Existe una influencia positiva entre las habilidades humanas y los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018., Las habilidades conceptuales influyen positivamente en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018., Una propuesta permitirá desarrollar las habilidades gerenciales de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.

El objetivo general fue; Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura – 2018. Los objetivos específicos; Establecer como las habilidades técnicas influyen en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018., Indicar como las habilidades humanas influyen en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018., Establecer como las habilidades conceptuales influyen en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018., Diseñar estrategias para desarrollar las habilidades gerenciales de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Según Hernández et al. (2014) mencionan que el tipo de estudio fue correlacional – causal, debido a que tiene como propósito no solo buscar la relación entre los factores que agrupan la variable de estudio, sino también considerar la causa que proporciona un suceso o hecho que incida en el problema de los grupos de interés, generando los niveles de relación de manera causal, para cumplir con los escenarios propuestos en la hipótesis.

Además, metodológicamente, el diseño del estudio fue no experimental, debido a que los hechos que reflejaron el estudio, se sustentan de manera natural sin generar manipulación o intención entre las variables, así mismo es transversal debido a que se obtuvieron datos de los grupos de interés en una situación única y en un tiempo establecido respecto a la aplicación de los instrumentos, siendo finalmente desde un enfoque cuantitativo y cualitativo.

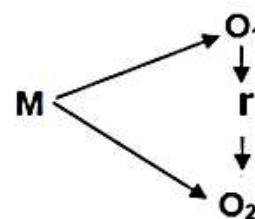
Datos de diseño correlacional

M: Personal de la Municipalidad Distrital

O₁: (Habilidades gerenciales)

O₂: (Procesos administrativos)

R: Relación



2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de las habilidades gerenciales

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA
HABILIDADES GERENCIALES	Robbins y Coulter (2014) lo define principalmente como la capacidad para desempeñarse en las operaciones con facilidad y precisión, cumpliendo con las metas y objetivos establecidos a un corto o largo plazo por una determinada empresa.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidades técnicas 	Se midió a través del conocimiento de sus roles, tecnológicos y nivel de experiencia laboral mediante la utilización de los instrumentos: (01) cuestionario y (01) guía de entrevista.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento de sus roles ▪ Conocimiento tecnológico ▪ Nivel de experiencia laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidades humanas 	Se midió a través del desarrollo del personal, cooperación y capacidad para influir mediante la utilización de los instrumentos: (01) cuestionario y (01) guía de entrevista.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo del personal ▪ Cooperación ▪ Capacidad para influir 	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidades conceptuales 	Se midió a través de la capacidad de análisis, solución de problemas y pensamiento estratégico mediante la utilización de los instrumentos: (01) cuestionario y (01) guía de entrevista.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad de análisis ▪ Solución de problemas ▪ Pensamiento estratégico 	

Fuente; Elaborado por el autor.

Tabla 2.

Operacionalización de los procesos administrativos

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA
PROCESOS ADMINISTRATIVOS	Luna (2014) lo define esencialmente como la aplicación adecuada de los procesos tales como la planeación, dirección y control en la empresa, generando una adecuada suministración de los recursos en cumplimiento de los objetivos establecidos	▪ Planificación	Se midió a través del cumplimiento de la misión, visión, objetivos y metas, mediante la utilización de los instrumentos: (01) cuestionario y (01) guía de entrevista.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Misión ▪ Visión ▪ Objetivos ▪ Metas 	▪ Ordinal
		▪ Organización	Se midió a través de la delegación de autoridad, cumplimiento del RIT y MOF, mediante la utilización de los instrumentos: (01) cuestionario y (01) guía de entrevista.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Delegación de autoridad ▪ RIT ▪ MOF 	
		▪ Dirección	Se midió a través del nivel de motivación, liderazgo y comunicación, mediante la utilización de los instrumentos: (01) cuestionario y (01) guía de entrevista.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incentivos a los trabajadores ▪ Liderazgo del gerente ▪ Fluidez de comunicación 	
		▪ Control	Se midió a través de la supervisión de actividades, corrección de imprevistos y medición de resultados mediante la utilización de los instrumentos: (01) cuestionario y (01) guía de entrevista.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Supervisión de actividades ▪ Corrección de imprevistos ▪ Medición de resultados 	

Fuente; Elaborado por el autor.

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

En función a la población que conforma el estudio, está principalmente abarcó aquel personal que conforma las diferentes cualidades laborales, conformándose 123 colaboradores durante el periodo anual 2018, que conforman las diferentes áreas. Unidades y Jefaturas en concordancia con la estructura organizacional, a continuación, se detallan:

Tabla 3.

Personal que conforma el plantel de la municipalidad distrital

DETALLES	CANT.
- Alcalde	01
- Órgano de control institucional	08
- Procuraduría municipal	05
- Secretaria general	04
- Unidad de comunicaciones e imagen institucional	07
- Gerente general	01
- Gerencia municipal	08
- Sub – gerencia municipal	14
- Unidad de presupuesto	09
- Unidad de planeamiento, informática y estadística	06
- Unidad de promoción y desarrollo empresarial	08
- Unidad de comercialización	05
- Unidad de cooperación técnica	07
- Unidad de registro civil	06
- Unidad de población y salud	07
- Unidad de transporte y transito	08
- Unidad de cultura y deporte	07
- OMAPED	07
- Demuna	05
Total	123

Fuente: Recurso laboral de la institución.

2.3.2 Muestra

Para determinar el nivel de muestra, fue necesario tener en cuenta la población del estudio, según Malhotra (2004) manifiesta que, si esta agrupa una población pequeña, no se debe realizar una muestra y muestreo, utilizándose un CENSO, que vendría ser el recuento de colaboradores que conforma el plantel laboral de la institución municipal, siendo esta un total de 123 colaboradores que representa la actividad laboral de las diferentes áreas.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas

Encuesta, es una de las técnicas más importantes, así mismo abarca una serie de interrogantes fundamentales que permiten medir cada uno de los indicadores que agrupan las variables, con la finalidad de recolectar información necesaria que servirá como base para sustentar la problemática de un determinado estudio. *Entrevista*, es una de las técnicas secundarias, que está compuesta por una serie de interrogantes de manera libre, con la finalidad de valorar la opinión y apreciación obtenido mediante un dialogo respecto a un individuo o grupo de personas de interés para el desarrollo del estudio.

2.4.2 Instrumentos

Cuestionario, se aplicó efectivamente al personal que conforma la institución municipal, la cual abarcó 18 interrogantes respecto a la variable habilidades gerenciales, mientras que para la variable procesos administrativos, está estuvo compuesto por 22 interrogantes, las cuales fueron medidos a través de la escala de LIKERT, en función a sustentar los objetivos del estudio. *Guía de entrevista*, se aplicó al gerente general y gerente de Recursos Humanos de la institución municipal, a través de una serie de preguntas que estuvieron conformados por 9 ítems, con la finalidad de contextualizar el problema del estudio.

2.4.3 Validación y confiabilidad de instrumentos

Validez de contenido, para poder cumplir con la validez en la utilización de los instrumentos establecidos en el estudio, fue necesario la aprobación y aceptación de tres jueces expertos, las cuales calificaron como MUY BIEN, los diferentes ítems o preguntas que abarcó cada uno de los indicadores en cumplimiento a las habilidades gerenciales y procesos administrativos, demostrando que dichos instrumentos cumplen con la coherencia y consistencia técnica. *Confiabilidad*, para determinar el nivel o grado de confianza en la aplicación de los instrumentos, fue necesario realizar una prueba piloto previa a la aplicación del cuestionario, por lo cual se utilizó 15 trabajadores de la institución y 40 ítems respecto a las variables del estudio, la cual, mediante el análisis de fiabilidad, se obtuvo 0,973 de las habilidades gerenciales y 0,993 de los procesos administrativos, siendo estos niveles Excelentes, permitiendo su utilización pertinentemente.

2.5 Método de análisis de datos

En representación y procesamiento de los datos recolectados por los instrumentos, principalmente del cuestionario al personal de la institución municipal, estas fueron reflejados a través de tablas de frecuencia y porcentualidad, mediante la personalización de tablas correlacionales y causales, así como en consecuencia demostrar la problemática de las habilidades gerenciales y procesos administrativos, así mismo utilizando una escala ordinal, por lo cual fue necesario el procesamiento de datos mediante el software de Excel y SPSS.

2.6 Aspectos éticos

El desarrollo y presentación formal del estudio a cumplido con una serie de lineamientos que se ajustan a la reserva de la información que se adjuntan, así como los aspectos éticos, las cuales han sido sometidos a través del cumplimiento de las Normas APA, reconocimiento intelectual de las fuentes primarias y secundarias, así mismo en la recolección de los datos producto de la aplicación de los instrumentos tales como la guía de entrevista y cuestionario, así también del respeto de los grupos de interés, respecto al personal y gerente de la institución municipal, además de la autenticidad y veracidad de la información.

III. RESULTADOS

El desarrollo del estudio, muestra los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos, las cuales se representarán de manera estadística en función a la problemática, respecto a las habilidades directivos y procesos administrativos, teniendo en cuenta la valoración de la escala de Likert, conociendo así también el grado de correlación y causa, por lo cual para conocer la situación o realidad de la institución municipal, están reflejados mediante cada una de los objetivos tanto general y específicos. A continuación, se detallarán:

OBJETIVO N° 1: *Establecer como las habilidades técnicas influyen en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.*

Tabla 4.

Influencia de las habilidades técnicas en los procesos administrativos de la municipalidad distrital

D ₁ Habilidades técnicas	Valor por alternativa											
	ET		ED		IN		DA		TD		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
I ₁ Conocimiento de sus roles	12	9,76%	36	29,27%	54	43,90%	18	14,63%	03	02,44%	123	100,00%
I ₂ Conocimiento tecnológico	03	2,44%	45	36,59%	27	21,95%	30	24,39%	18	14,63%	123	100,00%
I ₃ Nivel de experiencia laboral	06	4,88%	15	12,20%	42	34,15%	51	41,46%	09	07,32%	123	100,00%

Fuente: *Cuestionario aplicado al personal de la institución municipal.*

Los resultados muestran que las habilidades técnicas respecto al conocimiento de sus roles respondieron indeciso un 43,90% a diferencia de un 02,44% que respondieron totalmente de acuerdo, en función al conocimiento tecnológico respondieron en desacuerdo un 36,59% a diferencia de un 02,44% que respondieron en total desacuerdo, mientras que en el nivel de experiencia laboral respondieron de acuerdo un 41,46% a diferencia de un 4,88% que respondió en total desacuerdo, por lo tanto la causa de los niveles más deficientes, regulares y eficientes en el desarrollo de las habilidades técnicas reflejarán también niveles deficientes, regulares y eficientes en los procesos administrativos de la Municipalidad.

Debido a que el personal manifestó que el gerente municipal regularmente brinda información veraz sobre las actividades que se deben realizar, sin embargo muchas veces no instruye y/o orienta al personal subordinado sobre las diferentes acciones que deben de cumplir frecuentemente, así mismo mantiene un conocimiento casi adecuado sobre las

herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus labores pero regularmente utiliza algunas de ellas, además regularmente se evidencia un grado de experiencia adecuada en el cumplimiento de la gestión de la institución municipal, por el contrario su nivel de experiencia no ha sido suficiente para fomentar una cultura de mejora en las actividades productivas requeridas diariamente.

Tabla 5.

Correlación entre las habilidades técnicas y los procesos administrativos de la municipalidad distrital

	D ₁ Habilidades técnicas	V ₂ Proceso administrativos
_ Indicador correlacional	1,000**	,869**
_ Grado de significancia	,000 ^b	,000 ^b
_ N°	123	123

***. Correlación unilateral 0.001*

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la institución municipal.

Los resultados al estadístico de nivel correlacional, mediante el método de RHO, reflejan que existe una correlación, la cual es significativa, siendo expresado de la siguiente manera; (RHO= 0,869, Sig. = 0,000) demostrando una influencia entre las habilidades técnicas y los procesos administrativos de la municipalidad distrital, **ACEPTANDO** la hipótesis propuesta en el estudio.

OBJETIVO N° 2: Indicar como las habilidades humanas influyen en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.

Tabla 6.

Influencia de las habilidades humanas en los procesos administrativos de la municipalidad distrital

D ₂ Habilidades humanas	Valor por alternativas											
	ET		ED		IN		DA		TD		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
I ₁ Desarrollo del personal	12	09,76%	48	39,02%	21	17,07%	30	24,39%	12	09,76%	123	100,00%
I ₂ Cooperación	15	12,20%	36	29,27%	45	36,59%	15	12,20%	12	09,76%	123	100,00%
I ₃ Capacidad para influir	06	04,88%	30	24,39%	45	36,59%	21	17,07%	21	17,07%	123	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la institución municipal.

Los resultados muestran que las habilidades humanas respecto al desarrollo del personal respondieron en desacuerdo un 39,02% a diferencia de un 09,76% que respondieron en total desacuerdo y totalmente de acuerdo, en función a la cooperación

respondieron indeciso un 36,59% a diferencia de un 09,76% que respondieron totalmente de acuerdo, mientras que en la capacidad de influir respondieron indeciso un 36,59% a diferencia de un 04,88% que respondieron en total desacuerdo, por lo tanto la causa de los niveles más deficientes, regulares y eficientes en el desarrollo de las habilidades humanas reflejarán también niveles deficientes, regulares y eficientes en los procesos administrativos de la Municipalidad.

Debido a que el personal manifestó que el gerente municipal en pocas ocasiones capacita al personal de acuerdo a sus áreas o programas institucionales, por el contrario no ha incidido en el desarrollo de sus habilidades y competencias, pero muchas veces mantiene un constante apoyo a todo el personal en función al cumplimiento de sus labores, así mismo el grado de cooperación que mantiene es deficiente en función al involucramiento del personal para la toma de decisiones, además regularmente tiene la capacidad influir en los demás miembros con el propósito de hacer cumplir los objetivos y metas establecidas, logran alcanzar algunos resultados favorables en relación al plan estratégico anual establecido en la institución.

Tabla 7.

Correlación entre las habilidades humanas y los procesos administrativos de la municipalidad distrital

	D ₂ Habilidades humanas	V ₂ Proceso administrativos
_ Indicador correlacional	1,000**	,952**
_ Grado de significancia	,000 ^b	,000 ^b
_ N°	123	123

***. Correlación unilateral 0.001*

Fuente: *Cuestionario aplicado al personal de la institución municipal.*

Los resultados al estadístico de nivel correlacional, mediante el método de RHO, reflejan que existe una correlación, la cual es significativa, siendo expresado de la siguiente manera; (RHO= 0,952, Sig. = 0,000) demostrando una influencia entre las habilidades humanas y los procesos administrativos de la municipalidad distrital, **ACEPTANDO** la hipótesis propuesta en el estudio.

OBJETIVO N° 3: Establecer como las habilidades conceptuales influyen en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.

Tabla 8.

Influencia de las habilidades conceptuales en los procesos administrativos de la municipalidad distrital

D ₃ Habilidades conceptuales	Valor por alternativa											
	ET		ED		IN		DA		TD		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
I ₁ Capacidad de análisis	09	07,32%	21	17,07%	60	48,78%	24	19,51%	09	07,32%	123	100,00%
I ₂ Solución de problemas	09	07,32%	30	24,39%	33	26,83%	36	29,27%	15	12,20%	123	100,00%
I ₃ Pensamiento estratégico	03	02,44%	42	34,15%	48	39,02%	15	12,20%	15	12,20%	123	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la institución municipal.

Los resultados muestran que las habilidades conceptuales respecto a la capacidad de análisis respondieron indeciso un 48,78% a diferencia de un 07,32% que respondieron en total desacuerdo y totalmente de acuerdo, en función a la solución de problemas respondieron de acuerdo un 29,27% a diferencia de un 07,32% que respondieron en total desacuerdo, mientras que respecto al pensamiento estratégico respondieron indeciso un 39,02% a diferencia de un 02,44% que respondieron en total desacuerdo, por lo tanto la causa de los niveles más deficientes, regulares y eficientes en el desarrollo de las habilidades conceptuales reflejarán también niveles deficientes, regulares y eficientes en los procesos administrativos de la Municipalidad.

Debido a que el personal manifestó que el gerente municipal no mantiene un análisis objetivo sobre los distintos proyectos, planes y/o actividades que se requieren para impulsar el desarrollo laboral de la institución, así mismo regularmente interpreta los diferentes documentos que recibe y emite en las diferentes áreas, pero si identifica los factores más importantes que afectan al desarrollo del desempeño del personal, pero no toma medidas correctivas para su solución inmediata, además algunas veces identifica las debilidades y amenazas que afectan a la institución pero toma acciones correctivas en la mayoría de ellas con la finalidad de aprovechar las oportunidades en función a los objetivos establecidos a un corto y mediano plazo.

Tabla 9.

Correlación entre las habilidades conceptuales y los procesos administrativos de la municipalidad distrital

	D ₃ Habilidades conceptuales	V ₂ Proceso administrativos
_ Indicador correlacional	1,000**	,959**
_ Grado de significancia	,000 ^b	,000 ^b
_ N°	123	123

** Correlación unilateral 0.001

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la institución municipal.

Los resultados al estadístico de nivel correlacional, mediante el método de RHO, reflejan que existe una correlación, la cual es significativa, siendo expresado de la siguiente manera; (RHO= 0,959; Sig. = 0,000) demostrando una influencia entre las habilidades conceptuales y los procesos administrativos de la municipalidad distrital, **ACEPTANDO** la hipótesis propuesta en el estudio.

OBJETIVO N° 4: *Diseñar estrategias para desarrollar las habilidades gerenciales de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.*

Tabla 10.

Realidad de las habilidades gerenciales de la municipalidad distrital

Dimensiones	Escala de alternativas											
	ET		ED		IN		DA		TD		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
I ₁ Habilidades técnicas	03	02,44%	51	41,46%	36	29,27%	30	24,39%	03	02,44%	123	100,00%
I ₂ Habilidades humanas	15	12,20%	30	24,39%	42	34,15%	24	19,51%	12	09,76%	123	100,00%
I ₃ Habilidades conceptuales	06	04,88%	42	34,15%	42	34,15%	21	17,07%	12	09,76%	123	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la institución municipal.

Los resultados muestran que la habilidades que desarrolla el gerente municipal de acuerdo a las habilidades técnicas respondieron en desacuerdo un 41,46% a diferencia de un 02,44% que respondieron en total desacuerdo y en totalmente de acuerdo, en función a las habilidades humanas respondieron indeciso un 34,15% a diferencia de un 09,76% que respondieron totalmente de acuerdo, mientras que en las habilidades conceptuales respondieron en desacuerdo e indeciso un 34,15% a diferencia de un 04,88% que respondieron en total desacuerdo.

Debido a que el personal manifestó que el gerente municipal posee algunas deficiencias relacionados con el conocimiento de sus roles, tecnológicos pero sí posee

una regular experiencia laboral, por el contrario no mantiene un buen desarrollo del personal, pero pocas veces coopera con el personal así mismo en ocasiones influye en el personal, además no mantiene una buena capacidad de análisis, algunas veces resuelve problemas de manera laboral, pero el nivel de pensamiento estratégico en función al análisis interno y externo de la empresa es deficiente que incide en la institución. Los resultados obtenidos en el estudio, permitieron sustentar la hipótesis específica H4 Una propuesta permitirá desarrollar las gerenciales de la municipalidad distrital, **ACEPTANDO** la hipótesis en cumplimiento a los hallazgos obtenidos.

OBJETIVO GENERAL: *Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura – 2018.*

Tabla 11.

Influencia de las habilidades conceptuales en los procesos administrativos de la municipalidad distrital

Variables	Escala de alternativas											
	ET		ED		IN		DA		TD		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
V ₁ Habilidades gerenciales	06	04,88%	42	34,15%	42	34,15%	24	19,51%	09	07,32%	123	100,00%
V ₂ Procesos administrativos	12	09,76%	36	29,27%	39	31,71%	27	21,95%	09	07,32%	123	100,00%

Fuente: *Cuestionario aplicado al personal de la institución municipal.*

Los resultados muestran que las habilidades gerenciales respondieron en 34,15% en desacuerdo e indeciso a diferencia de un 04,88% que respondieron en total desacuerdo, mientras que los procesos administrativos respondieron indeciso un 31,71% a diferencia de un 07,23% que respondieron en totalmente de acuerdo, por lo tanto la causa de los niveles más deficientes, regulares y eficientes en el desarrollo de las habilidades gerenciales reflejarán también niveles deficientes, regulares y eficientes en los procesos administrativos de la Municipalidad.

Debido a que el personal manifestó que el gerente municipal no mantiene habilidades técnica, humanas y conceptuales de manera adecuada, evidenciándose deficiencias relacionadas con el personal y cumplimiento de las actividades diarias, así mismo en el cumplimiento eficiente de los objetivos en el plan estratégico establecido en cada periodo anual durante su gestión, por el contrario en relación a los procesos administrativos el personal responsable manifestó que el gerente municipal regularmente planifica las actividades diariamente, pero no promueve el conocimiento de la misión,

visión, objetivos, reglamentos internos, manual de organización, así mismo pocas veces delega autoridad al personal, y no se evidencia incentivos o reconocimiento por el buen desempeño, muchas veces no mantiene una comunicación efectiva, pero si algunas veces supervisa el cumplimiento laboral de las áreas, pero no evalúa su desempeño y mucho menos se poseen indicadores de medición, entre otros factores importantes.

Tabla 12.

Correlación entre las habilidades gerenciales y los procesos administrativos de la municipalidad distrital

	V ₁ Habilidades gerenciales	V ₂ Proceso administrativos
_ Indicador correlacional	1,000	,947**
_ Grado de significancia	,000 ^b	,000 ^b
_ N°	123	123

***. Correlación unilateral 0.001*

Fuente: *Cuestionario aplicado al personal de la institución municipal.*

Los resultados al estadístico de nivel correlacional, mediante el método de RHO, reflejan que existe una correlación, la cual es significativa, siendo expresado de la siguiente manera; (RHO= 0,947, Sig. = 0,000) demostrando una influencia entre las habilidades gerenciales y los procesos administrativos de la municipalidad distrital, **ACEPTANDO** la hipótesis propuesta en el estudio.

IV. DISCUSIÓN

El estudio, tiene como finalidad poder contrastar y comparar los aspectos obtenidos en el estudio respecto a las habilidades gerenciales y procesos administrativos que presenta la institución municipal, debido a que existen una serie de deficiencias en las habilidades técnicas, humanas y conceptuales, así mismo de las fases o etapas que conforman la administración de la institución, demostrando que es necesario que el gerente de la institución pública tome medidas y acciones que permita mejorar dichos aspectos en cumplimiento del plan institucional, por lo cual se discutirán en función a cada uno de los objetivos propuestos:

De acuerdo al primer objetivo específico; Establecer como las habilidades técnicas influyen en los procesos administrativos de la municipalidad distrital, Robbins y Coulter (2014) explican que es aquel conocimiento enfocado en las funciones de trabajo o de manera técnica, para poder realizar de manera adecuada y competente las diferentes tareas que se les asignen, por lo cual los gerentes de primer nivel, son aquellos que direccionan y manejan de manera correcta al recurso laboral, siendo los resultados del estudio que muestra que las habilidades técnicas es deficiente debido que respecto al conocimiento de sus roles fue calificado como indeciso un 43,90%, en función al conocimiento tecnológico fue calificado como en desacuerdo un 36,59% , mientras que en el nivel de experiencia laboral fue calificado como de acuerdo un 41,46%.

Debido a que el gerente municipal regularmente brinda información veraz sobre las actividades a realizar, por el contrario, no direcciona al personal en función a las actividades que se deben realizar, no mantienen un conocimiento tecnológico, así mismo su nivel de experiencia regularmente es adecuado y entre otros aspectos técnicos, además estos hechos mantienen una similitud con lo mencionado por el propio gerente de la institución y de recursos humanos. Sin embargo el estudio refleja una diferencia con los hallazgos obtenidos por Mejía (2014) concluyendo de que las habilidades gerenciales en las empresas textiles muestran un promedio de 4,25 en la dirección institucional, así mismo reflejan que los gerentes poseen un adecuado en la gestión de sus habilidades humanas que están relacionado con la adecuado suministración y conocimiento de los recursos tecnológicos, así también mantienen un nivel regular de experiencias respecto a los requerido en su puesto.

Las habilidades técnicas, es un aspecto que debe poseer un gerente en una determinada empresa u organización, es de gran valor puesto a que permitirá brindar un mayor direccionamiento del personal mediante el conocimiento de sus roles, conocimientos tecnológicos y nivel de experiencia laboral que es fundamental para logro de sus actividades diarias, por el contrario en la municipalidad distrital, muestra una realidad diferente, puesto que existen ciertos aspectos que el gerente debe mejorar de manera continua con el propósito de otorgar un mejor desarrollo de la institución y sobre todo desarrollar eficiente aquellas habilidades que dificultan su adecuada gestión en cumplimiento con los lineamientos de la institución del sector público. Por lo cual los resultados al estadístico de nivel correlacional, mediante el método de RHO, reflejan que existe una correlación, la cual es significativa, siendo expresado de la siguiente manera; (RHO= 0,869, Sig. = 0,000) demostrando una influencia entre las habilidades técnicas y los procesos administrativos de la municipalidad distrital, **ACEPTANDO** la hipótesis.

De acuerdo al segundo objetivo específico; Indicar como las habilidades humanas influyen en los procesos administrativos de la municipalidad distrital. Robbins y Coulter (2014) explican que se refieren aquellas habilidades que están específicamente relacionados con la capacidad de hacer bien las cosas en función a su recurso laboral a cargo, sea de manera individual o grupal, así mismo tiene una relación directa con los aspectos administrativos, debido a que el rol del gerente está basado en la comunicación, incentivo y direccionamiento del personal, generando un ambiente adecuado, siendo los resultados del estudio que muestra que las habilidades humanas respecto al desarrollo del personal respondieron en desacuerdo un 39,02%, en función a la cooperación respondieron indeciso un 36,59, mientras que en la capacidad de influir respondieron indeciso un 36,59%.

Debido a que el gerente municipal en ocasiones capacita al personal, pero no incide en el desarrollo de sus habilidades y competencias, no se apoya a todo el personal, no existe un adecuado grado de cooperación, pero regularmente tiene la capacidad de influir en los demás miembros y no se logran obtener los resultados deseados, además estos hechos mantienen una similitud con lo mencionado por el propio gerente de la institución y de recursos humanos. Sin embargo el estudio refleja una diferencia con los hallazgos obtenidos por Reyes (2016) concluyendo que el 80% de la alta gerencia casi siempre direccionan o tienen la capacidad de influir al personal en función al cumplimiento de sus actividades, el 40% casi siempre utilizan actividades para construir

una buena relación con el personal, demostrando que en la mayoría los gerentes tienen un nivel adecuado de conocimiento principalmente tecnológicos, su nivel de experiencia es eficiente y poseen una adecuada capacidad para dirigir al personal.

Las habilidades humanas, es un aspecto que debe poseer un gerente en una determinada empresa u organización, es de gran valor puesto a que permite contribuir al desarrollo del personal mediante la cooperación y capacidad de influir en el cumplimiento de las actividades asignadas respecto a los lineamientos establecidos en la institución, por el contrario en la municipalidad distrital, muestra una realidad diferente, puesto que existen ciertos aspectos que el gerente debe orientar con la finalidad de direccionar los resultados mediante el desarrollo adecuado de las habilidades humanas respecto principalmente a la cooperación e influencia en el personal sobre los objetivos establecidos en la institución. Por lo cual los resultados al estadístico de nivel correlacional, mediante el método de RHO, reflejan que existe una correlación, la cual es significativa, siendo expresado de la siguiente manera; (RHO= 0,952, Sig. = 0,000) demostrando una influencia entre las habilidades humanas y los procesos administrativos de la municipalidad distrital, **ACEPTANDO** la hipótesis.

De acuerdo al tercer objetivo específico; Establecer como las habilidades conceptuales influyen en los procesos administrativos de la municipalidad distrital, Robbins y Coulter (2014) mencionan que son aquellas habilidades que requieren los gerentes en función aquellas situaciones que reflejan una realidad laboral compleja, en función a comprender las relaciones entre las áreas y unidades de la organización, fortaleciendo el desempeño laboral, siendo los resultados del estudio que muestra que las habilidades conceptuales respecto a la capacidad de análisis respondieron indeciso un 48,78%, en función a la solución de problemas respondieron de acuerdo un 29,27%, mientras que respecto al pensamiento estratégico respondieron indeciso un 39,02%.

Debido a que el gerente municipal no mantiene un análisis objetivo de los proyectos, planes y/o actividades, pero regularmente interpreta los diferentes documentos que recibe, si identifica los factores que afectan en el desempeño del personal, pero no toma medidas en relación a la resolución de problemas, así también no se ha realizado un análisis estratégico. Además, estos hechos mantienen una similitud con lo mencionado por el propio gerente de la institución y de recursos humanos. Sin embargo el estudio refleja una diferencia con los hallazgos obtenidos por Mugerza y Salvador (2015) concluyendo que las habilidades gerenciales de la microempresa perteneciente a la

Familia Asenjo, es adecuada un promedio de 3.64, así mismo el 2.06 representa un nivel inadecuado en la capacidad de análisis, mientras que el 2.48 representa una relación adecuada de las habilidades de los jefes respecto al grado de soluciones de problemas, pero existen algunas deficiencias respecto al análisis estratégico.

Las habilidades conceptuales, es un aspecto que debe poseer el gerente en una determinada empresa, es de gran valor puesto a que permite contribuir al desarrollo de las labores empresariales mediante la capacidad de análisis, solución de problemas y pensamiento estratégico en función a la gestión de la institución, por el contrario en la municipalidad distrital, muestra una realidad diferente, puesto a que debe tomar acciones en un función un análisis en función a los proyectos y planes establecidos, a pesar que si se realizan acciones o medidas de solución de algunos imprevistos, pero no existen un adecuado análisis estratégico respecto al entorno de la institución. Por lo cual los resultados al estadístico de nivel correlacional, mediante el método de RHO, reflejan que existe una correlación, la cual es significativa, siendo expresado de la siguiente manera; (RHO= 0,934, Sig. = 0,000) demostrando una influencia entre las habilidades conceptuales y los procesos administrativos de la municipalidad distrital, **ACEPTANDO** la hipótesis.

De acuerdo al cuarto objetivo específico; Diseñar estrategias para desarrollar las habilidades gerenciales de la municipalidad distrital, Robbins y Coulter (2014) lo define principalmente como la capacidad para desempeñarse en las operaciones con facilidad y precisión, cumpliendo con las metas y objetivos establecidos a un corto o largo plazo por una determinada empresa, siendo los resultados del estudio que muestra que las habilidades técnicas respondieron en desacuerdo un 41,46%, en función a las habilidades humanas respondieron indeciso un 34,15%, mientras que en las habilidades conceptuales respondieron en desacuerdo e indeciso un 34,15%.

Debido a que el gerente municipal posee algunas deficiencias relacionados con el conocimiento de sus roles y tecnológicos, a pesar que mantiene un regular experiencia requerida, en ocasiones se capacita el personal, pero no mantiene una cooperación con el personal, pero regularmente mantiene una capacidad de influir en los demás, así mismo no mantiene una capacidad de análisis, pero no se toman acciones correctivas y mucho menos existe una análisis estratégicos de los elementos que inciden en la institución. Además, estos hechos mantienen una similitud con lo mencionado por el propio gerente de la institución y de recursos humanos. Sin embargo el estudio refleja una diferencia con

los hallazgos obtenidos por Romero (2014) concluyendo que las habilidades gerenciales en la empresa Pesquera Diamante S.A., muestran que el 48,00% de los colaboradores mencionaron que a veces el gerente contribuye en el desarrollo de un ambiente de confianza mediante el conocimiento de los roles, tecnológicos y experiencias, mientras que el 39,00% toman decisiones adecuadas, mientras el 42,00% algunas veces valora y contribuye en el desarrollo del personal y su cooperación pero si logra influir en el personal, a pesar que existen deficiencias relacionados con el la solución de problemas, entre otros aspectos.

Las habilidades gerenciales, es un elemento que debe poseer el gerente en una determinada empresa u organización, es de gran importancia debido a que permitirá contribuir a la adecuada gestión no solo del factor humano sino de la institución en general mediante el desarrollo eficiente de habilidades técnicas, grupales y conceptuales, por el contrario en la municipalidad distrital, muestra una realidad diferente, puesto a que se debe tomar acciones que reflejen a un mediano o largo plazo una mejora considerable respecto a las deficiencias relacionados con poseer y desarrollar las habilidades necesarias con el propósito de que la institución logre cumplir con sus objetivos establecidos en cada gestión. Por lo cual los resultados al estadístico permite contrastar la hipótesis específica H₄ Una propuesta permitirá desarrollar las habilidades gerenciales de la Municipalidad Distrital, **ACEPTANDO** la hipótesis en función a los resultados obtenidos.

El objetivo general; Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en los procesos administrativos de la municipalidad distrital, Robbins y Coulter (2014) explican que las habilidades gerenciales, son principalmente como la capacidad para desempeñarse en las operaciones con facilidad y precisión, cumpliendo con las metas y objetivos establecidos a un corto o largo plazo por una determinada empresa, mientras Luna (2014) expresa que los procesos administrativos es esencialmente como la aplicación adecuada de los procesos tales como la planeación, dirección y control en la empresa, generando una adecuada administración de los recursos en cumplimiento de los objetivos establecidos

Para Robbins & Coulter (2014) las habilidades gerenciales lo define principalmente como la capacidad para desempeñarse en las operaciones con facilidad y precisión, cumpliendo con las metas y objetivos establecidos a un corto o largo plazo por una determinada empresa u organización, muestran que para Luna (2014) los procesos administrativos lo define como el proceso que consiste principalmente en aplicar con

efectividad, la planeación, la organización, la dirección y control en las empresas u organizaciones, utilizando los recursos adecuados para lograr los objetivos establecidos, siendo los resultados del estudio que muestra que las habilidades gerenciales respondieron en 34,15% en desacuerdo e indeciso, mientras que los procesos administrativos respondieron indeciso un 31,71%.

Debido a que el gerente municipal no mantiene habilidades técnicas, humanas y conceptuales de manera adecuada evidenciándose deficiencias relacionadas con el personal y cumplimiento de las actividades diarias, así mismo en el cumplimiento eficiente de los objetivos en el plan estratégico, por el contrario en relación a los procesos administrativos regularmente planifica las actividades diariamente, no promueve el conocimiento de la misión, visión, objetivos, reglamentos internos, manual de organización, pocas veces delega autoridad al personal, no se evidencia incentivos o reconocimiento, no se mantiene una comunicación efectiva, algunas veces se supervisa el cumplimiento laboral de las áreas, pero no se evalúa su desempeño, entre otros factores.

Sin embargo el estudio refleja una diferencia con los hallazgos obtenidos por Romero (2014) concluyendo que las habilidades gerenciales en la empresa Pesquera Diamante S.A., muestran que el 48,00% de los colaboradores mencionaron que a veces el gerente contribuye en el desarrollo de un ambiente de confianza mediante el conocimiento de los roles, tecnológicos y experiencias, mientras que el 39,00% toman decisiones adecuadas, mientras el 42,00% algunas veces valora y contribuye en el desarrollo del personal y su cooperación pero si logra influir en el personal, a pesar que existen deficiencias relacionados con el la solución de problemas, entre otros aspectos.

De Dios (2017) concluyó que los lineamientos estratégicos de la empresa hotelera, el 31,30% considera que no existe una acuda misión, visión, y objetivos, así mismo no se está promoviendo eficientemente, demostrando que no existe una adecuada planificación con el propósito de permitir permitir una adecuada lineamientos de la empresa, mientras que Cuela (2016) llegó a la conclusión que el 75,00% considera que la planificación no están adecuada por la falta de conocimiento de la misión, visión, MOF y RIT objetivos, así mismo no cumplen con las necesidades y requerimientos de los usuarios, por la carencia de un sistema basado al control y registro de manera sistemática, pero algunas veces mantienen un perfil adecuado de liderazgo, entre otros aspecto.

Las habilidades gerenciales y procesos administrativos, que debería poseer y gestionar adecuadamente el gerente de una determinada empresa, a través de las habilidades técnicas, grupales y conceptuales así mismo de la planificación, organización, dirección y control las cuales estas últimas determinan el direccionamiento de la institución en función a un desarrollo de calificación, por el contrario en la municipalidad distrital, muestra una realidad diferente, puesto a que existe una variedad de deficiencias las cuales el gerente debería tener en cuenta con la finalidad de garantizar el adecuado procesos administrativos en función al desarrollo de sus habilidades con el propósito de obtener mejores resultados y mantener un desarrollo conjunto. Por lo cual los resultados al estadístico de nivel correlacional, mediante el método de RHO, reflejan que existe una correlación, la cual es significativa, siendo expresado de la siguiente manera; (RHO= 0,934, Sig. = 0,000) demostrando una influencia entre las habilidades gerenciales y los procesos administrativos de la municipalidad distrital, **ACEPTANDO** la hipótesis.

V. PROPUESTA

5.1 Introducción

En el transcurso de los tiempos, el crecimiento empresarial se ha basado en una fluctuación respecto al nivel de expansión y aprovechamiento de los diferentes factores beneficios que posee fundamentalmente el país peruano, por el contrario estos factores de cambios empresariales ha traído principalmente consecuencia respecto a los varios cambios a nivel organizativo relacionados con las habilidades gerenciales y los procesos administrativos, que son dos aspectos de vital relevancia de las cuales se deberían tener en cuenta la empresa o instituciones de servicio público con el propósito de mantener su operatividad y generar un mayor respeto por la eficiencia de sus laborales, así mismo el factor de la globalización es un elemento clave para determinar aquellos cambios y principalmente aquellas debilidades y fortalezas que las empresas o instituciones debería aprovechar respecto a mantener la estabilidad en su gestión.

Demostrando que solo las empresas o instituciones que tengan en cuenta estos elementos podrán direccionar sus actividades hacia una mejora y sobre todo mejorar eficiencia de sus actividades y/o tareas mediante el desarrollo de un líder que se base a un compromiso que permita la integración del personal y que se fomente su integración para ello es necesario que el gerente cuente con las habilidades necesarias para mantener un direccionamiento de la institución y sobre todo garantice el cumplimiento de sus objetivos establecidos, así mismo principalmente promover el conocimiento de la misión, visión u otros aspectos que son fundamental durante el cumplimiento de cada jornada laboral respecto a las necesidades y requerimientos de la institución.

Respecto a la formulación del objetivo general, se planteó la realización de una serie de estrategias para el desarrollo de las habilidades gerenciales en los procesos administrativos de la municipalidad distrital, siendo los objetivos específicos; La identificación y evaluación de los factores que determinan la situación gerencial de la institución municipal, así mismo de poder fortalecer aquellos aspectos o factores relacionados con las habilidades humanas, técnicas y conceptuales, mediante actividades que potencien el conocimiento y destreza del gerente municipal.

Los fundamentos que permiten el desarrollo del estudio, estará sustentada en función a la identificación y desarrollo de las estrategias mediante los resultados

obtenidos posteriormente de aplicar el instrumento de la municipalidad distrital, las cuales muestran una situación distinta en función a las habilidades gerenciales es deficiente mientras que en los procesos administrativos es regularmente adecuada, siendo necesario la mejora sustancialmente de la institución con la finalidad de garantizar que el gerente municipal logre desarrollar eficientemente sus habilidades y poder realizar un adecuado procesos administrativo.

Por los cual las habilidades gerenciales, es necesario que el gerente logre un adecuado desarrollo de sus habilidades técnicas, humanas y conceptuales, para ello se requiere que cuente con un adecuado conocimiento de sus roles, tecnología y experiencia laboral, así mismo logre el desarrollo del personal mediante la cooperación y poder influir en cumplimiento a que desarrollen adecuadamente sus actividades y/o tareas laborales, además el gerente de tener la capacidad de análisis, que pueda solucionar problemas de manera inmediata y sobre todo un pensamiento crítico enfocado a realizar análisis estratégico que permita identificar las debilidades y fortalezas de la institución. Por su parte en relación a los procesos administrativos es necesario que se cumpla eficientemente con los cuatros principios de la administración.

Siendo el desarrollo de la propuesta en función; Diseñar estrategias para el desarrollo de las habilidades gerenciales de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, es necesaria debido a que permitirá mejorar aquellas deficiencias en función a las acciones del gerente general y principalmente del involucramiento de todo el personal para su cumplimiento a mediano y largo plazo en la institución.

De acuerdo al contexto del estudio en función a conocer aquellos factores que inciden en las habilidades gerenciales y los procesos administrativos en la institución municipal, es necesario poder valorar en función a su impacto que genera respecto a la realidad deficiente que se evidencia, por lo cual se presentaron una serie de cuatro cuadrantes fundamentales, que se detallan a continuación:

EVALUACIÓN DE FACTORES A NIVEL INTERNO			
DETALLES	PES.	CAL.	POND.
(F)			
- Regular conocimiento de sus roles	0.10	4	0.40
- Experiencia laboral	0.15	4	0.60
- Regular cooperación al personal	0.05	3	0.15
- Regular capacidad de análisis	0.10	4	0.40
- Solución de problemas	0.05	3	0.15
(D)			
- Conocimientos tecnológicos	0.10	1	0.10
- Desarrollo del personal	0.10	1	0.10
- Promover los conocimientos de planificación y organización	0.15	1	0.15
- Incentivos laborales	0.05	2	0.10
- Comunicación laboral	0.15	1	0.15
	100	.	2.30

La evaluación de los factores que conforman el cuadrante interno, refleja una ponderación total de 2.30, en donde las fortalezas mantienen un grado de superioridad respecto a las principales debilidades en función a la gestión del gerente en la municipalidad distrital, por lo cual es necesario realizar algunas acciones que permita fortalecer sus habilidades gerenciales en el adecuado direccionamiento de los recursos que se disponen.

EVALUACIÓN DE FACTORES A NIVEL EXTERNO			
DETALLES	PES.	CAL.	POND.
(O)			
- Estabilidad económica	0.15	4	0.60
- Aumento de impuestos	0.10	3	0.30
- Recaudación pública	0.10	3	0.30
- Presupuesto público	0.15	4	0.60
- Bajo nivel de inflación	0.10	3	0.30
(A)			
- Desastres naturales	0.05	2	0.10
- Conflictos sociales	0.10	3	0.30
- Inseguridad ciudadana	0.05	2	0.10
- Ausencia del apoyo de autoridades públicas	0.10	3	0.30
- Burocracia de las identidades regionales	0.10	3	0.30
	100	-	3.20

La evaluación de los factores que conforman el cuadrante externo, refleja una ponderación total de 3.20, en donde las oportunidades mantienen un grado de superioridad respecto a las principales amenazas en función a la gestión del gerente en la municipalidad distrital, por lo cual es necesario realizar algunas acciones que permita fortalecer sus habilidades gerenciales en el adecuado a la situación del entorno o comunidad local.

	(F)	(D)
	F ₁ : Regular conocimiento de sus roles (0.40) F ₂ : Experiencia laboral (0.60) F ₃ : Regular cooperación al personal (0.15) F ₄ : Regular capacidad de análisis (0.40) F ₅ : Solución de problemas (0.15)	D ₁ : Conocimiento tecnológico (0.10) D ₂ : Desarrollo del personal (0.10) D ₃ : Promover los conocimientos de planificación y organización (0.15) D ₄ : Incentivos laborales (0.10) D ₅ : Comunicación laboral (0.15)
(O)	(FO)	(DO)
O ₁ : Estabilidad económica (0.60) O ₂ : Aumento de impuesto (0.30) O ₃ : Recaudación pública (0.30) O ₄ : Presupuesto público (0.60) O ₅ : Bajo nivel de inflación (0.30)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover el desarrollo de las actividades laborales (F1,F2,F3,F5,O2,O3,O4) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alianzas con centros de aprendizaje ofimático (D1,O3,O4) ▪ Realizar actividades de evaluación y formación laboral (D2,D3,O1,O3) ▪ Mejorar las relaciones laborales (D5,O1,O2,O3)
(A)	(FA)	(DA)
A ₁ : Desastres naturales (0.10) A ₂ : Conflictos sociales (0.30) A ₃ : Inseguridad ciudadana (0.10) A ₄ : Ausencia del apoyo de autoridades públicas (0.30) A ₅ : Burocracia de las identidades regionales (0.30)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar programas de difusión informativa a la población local (F1,F4,A2,A4,A5) 	Realizar actividades de incentivos laborales (D4,A4,A5)

5.2 ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DE LAS HABILIDADES GERENCIALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL

Posteriormente de a ver identificado los factores que inciden en el problema de la institución municipal, por lo cual se plantearon una serie de estrategias que permitirán mejorar la realidad de las habilidades gerenciales y los procesos administrativos, a continuación, se detallarán:

FO: PROMOVER EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES LABORALES																		
○ Propósito	- Tiene como propósito que todo el personal de las diferentes áreas pueda desarrollar eficientemente sus labores respecto a sus actividades y tareas asignadas acorde a su puesto de trabajo, permitiendo cumplir con los objetivos institucionales, asimismo proporcionando un ambiente productivo y obteniendo resultados favorables																	
○ Tácticas	- Generar mejores resultados - Cumplimiento de las actividades - Mejorar la recaudación pública																	
○ Programa	- La ejecución de la estrategia se llevará en los periodos mensuales de enero hasta marzo del 2019, debiéndose realizar efectivamente cada una de las cinco actividades propuestas en el estudio en la institución municipal.																	
○ Responsable	- Gerente general																	
○ Cronograma		E				F				M				A				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	1. Identificar las actividades y/o tareas a desarrollar																	
	2. Seleccionar las actividades y/o tareas de mayor valor																	
	3. Fortalecer y desarrollar las actividades y/o tareas laborales																	
	4. Supervisar su adecuado desarrollo																	
5. Evaluar los resultados																		
○ Costos	MATERIALES																	
	DETALLES		CANT.				C.U				C.T							
	Hojas Dina A4		02 Mill.				S/. 12.40				S/. 24.80							
	Lapiceros Pilot		½ Doc.				S/. 6.40				S/. 3.20							
	Resaltador		½ Doc.				S/. 12.00				S/. 6.00							
	Folder A4		02 Paq.				S/. 3.80				S/. 7.60							
										S/. 41.60								

	REFRIGERIO					
	DETALLES		CANT.	C.U		C.T
	Néctar 145 ML.		03 Paq.	S/. 6.20		S/. 18.60
	Galletas Soda		03 Paq.	S/. 2.50		S/. 7.50
						S/. 26.10
	HONORARIOS					
	DETALLES	CANT.	HRS.	SES.	C.U	C.T
	Gerente general	01	1hra.	17	S/. 150.00	S/. 2,550.00
	- <i>Inversión total; 2,617.70</i>					
	○ Factibilidad	- Promover el desarrollo de la estrategia es factible para la municipalidad distrital, además su aplicación en la institución permitirá que el personal de las distintas áreas cumpla con sus responsabilidades que le son asignados de acuerdo al puesto o cargo que ocupan en cumplimiento con los objetivos institucionales.				
○ Grado de control	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de conocimiento de sus roles - nivel de experiencia laboral - nivel de cooperación al personal - Grado de presupuesto público 					

DO: ALIANZAS CON CENTROS DE APRENDIZAJE OFIMÁTICA

○ Propósito	- Tiene el propósito que el gerente y los colaboradores de la institución mediante las entidades de aprendizaje ofimática locales, realizar alianzas que permita adquirir mayor conocimiento tecnológico con el propósito de garantizar su control en las actividades o roles que corresponden a sus responsabilidades y funciones.
○ Tácticas	- Generar conocimiento tecnológico - Mejorar la gestión institucional - Aprovechamiento de la recaudación pública. - Aprovechamiento del presupuesto público.
○ Programa	- La ejecución de la estrategia se llevará en los periodos mensuales de enero hasta marzo del 2019, debiéndose realizar efectivamente cada una de las cinco actividades propuestas en el estudio en la institución municipal.
○ Responsable	- Gerente general

○ Cronograma		E				F				M				A			
		1	2	3	4	1	1	2	3	4	2	1	2	3	4	3	1
	1. Identificar el centro de aprendizaje ofimática																
	2. Seleccionado el centro de aprendizaje ofimático																
	3. Establecer las asignaturas de mayor valor																
	4. Iniciar con la formación y aprendizaje laboral																
5. Evaluar los resultados																	

○ Costos	MATERIALES			
	DETALLES	CANT.	C.U	C.T
	Hojas Dina A4	½ Mill.	S/. 12.40	S/. 6.20
	Lapiceros Pilot	½ Doc.	S/. 6.40	S/. 3.20
	Resaltador	½ Doc.	S/. 12.00	S/. 6.00
	Folder A4	01 Paq.	S/. 3.80	S/. 3.80
				S/. 19.20
	REFRIGERIO			
	DETALLES	CANT.	C.U	C.T
	Néctar 145 ML.	02 Paquetes	S/. 6.20	S/. 12.40
Galletas Soda	02 Paquetes	S/. 2.50	S/. 5.00	
			S/. 17.40	

	<table border="1" data-bbox="384 275 1225 405"> <thead> <tr> <th colspan="3" data-bbox="384 275 1225 315">SERVICIOS DE FORMACIÓN OFIMÁTICA</th> </tr> <tr> <th data-bbox="384 315 647 358">DETALLES</th> <th data-bbox="647 315 995 358">TIEMPO</th> <th data-bbox="995 315 1225 358">C.T</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="384 358 647 405">Instituto IDECIP</td> <td data-bbox="647 358 995 405">1 mes y medio</td> <td data-bbox="995 358 1225 405">S/. 750.00</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="384 454 807 488">- <i>Inversión total; S/. 786.60</i></p>	SERVICIOS DE FORMACIÓN OFIMÁTICA			DETALLES	TIEMPO	C.T	Instituto IDECIP	1 mes y medio	S/. 750.00
SERVICIOS DE FORMACIÓN OFIMÁTICA										
DETALLES	TIEMPO	C.T								
Instituto IDECIP	1 mes y medio	S/. 750.00								
○ Factibilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Promover el desarrollo de la estrategia es factible para la municipalidad distrital están disponibles en la municipalidad distrital, además su aplicación en la institución permitirá al gerente general logre obtener los conocimientos tecnológicos necesarios para cumplir eficientemente con sus roles, asimismo mantener una adecuada gestión. 									
○ Grado de control	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de conocimiento tecnológico - Nivel de recaudación pública - Nivel de presupuesto público 									

DO: REALIZAR ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN Y FORMACIÓN LABORAL

○ Descripción de la estrategia	- Tiene como propósito que el gerente general de la institución municipal logre evaluar a los colaboradores de las diferentes áreas, que permite mejorar su formación técnica en función a la productividad de sus actividades diarias, asimismo logre obtener un mayor conocimiento de aspectos que inciden en la planificación y organización de la institución.
○ Tácticas	- Generar un mayor direccionamiento laboral. - Generar una mayor organización laboral. - Aprovechamiento de la estabilidad económica. - Aprovechamiento de la recaudación pública.
○ Programa estratégico	- La ejecución de la estrategia se llevará en los periodos mensuales de enero hasta febrero del 2019, debiéndose realizar efectivamente cada una de las cinco actividades propuestas en el estudio en la institución municipal.

○ Responsable - Gerente general

○ Cronograma de actividades		E				F				M				A			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	1. Realizar una evaluación al personal de la institución																
	2. Elaborar y seleccionar el tema para el personal																
	3. Reunir y realizar la formación del personal																
	4. Supervisar su cumplimiento																
	5. Evaluar los resultados.																

○ Presupuesto	MATERIALES			
	DETALLES	CANT.	C.U	C.T
	Hojas Dina A4	03 Mill.	S/. 12.40	S/. 37.20
	Lapiceros Pilot	04 Doc.	S/. 6.40	S/. 25.60
	Resaltador	04 Doc.	S/. 12.00	S/. 48.00
Folder A4	05 Paq.	S/. 3.80	S/. 19.40	
			S/. 130.20	

REFRIGERIO					
DETALLES		CANT.	C.U	C.T	
Néctar Pulp durazno 145 ML.		10 Paquetes	S/. 6.20	S/. 62.00	
Galletas Soda		10 Paquetes	S/. 2.50	S/. 25.00	
				S/. 87.00	
HONORARIOS					
DETALLES	CANT.	HRS.	SES.	C.U	C.T
Gerente general	01	1hra.	10	S/. 150.00	S/. 1,500.00
- <i>Inversión total; S/. 1,717.20</i>					
○ Factibilidad	- Promover el desarrollo de la estrategia es factible para la municipalidad distrital, además su aplicación en la institución permitirá que el gerente general desarrolle sus habilidades enfoque en función a la formación del personal respecto a diferentes temas en los cuales se presentan mayores deficiencias y que incurren en su aprendizaje en relación a sus actividades diarias.				
○ Grado de control	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de formación laboral - Nivel de conocimiento calificativo y organizativa - Nivel de estabilidad económica - Nivel en el aumento de impuestos 				

DO: MEJORAR LAS RELACIONES LABORALES

○ **Propósito**

- Tiene como propósito que el gerente de la institución municipal fortalezca las relaciones comunicativas entre el personal que permita a todo el personal de las diferentes áreas, manteniendo una cultura de diálogo veraz y coherente, siendo fundamental durante la jornada laborales en relación a las metas y objetivos establecidas.

○ **Tácticas**

- Mayor comunicación laboral.
- Mejorar de diálogo laboral.
- Aprovechamiento del aumento de impuestos públicos.
- Aprovechamiento de la recaudación pública

○ **Programa**

- La ejecución de la estrategia se llevará en los periodos mensuales de enero hasta febrero del 2019, debiéndose realizar efectivamente cada una de las cinco actividades propuestas en el estudio en la institución municipal.

○ **Responsable**

- Gerente general

○ **Cronograma**

	E				F				M				A			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Identificar y seleccionar el ambiente adecuado																
2. Reunir a todo el personal																
3. Realizar programas de integración comunicativa																
4. Supervisar el adecuado cumplimiento																
5. Evaluar los resultados.																

○ **Costos**

MATERIALES			
DETALLES	CANT.	C.U	C.T
Hojas Dina A4	01 Mill.	S/. 12.40	S/. 12.40
Lapiceros Pilot	03 Doc.	S/. 6.40	S/. 19.20
Resaltador	01 Doc.	S/. 12.00	S/. 12.00
Folder A4	03 Paq.	S/. 3.80	S/. 11.40
			S/. 55.00

REFRIGERIO			
DETALLES	CANT.	C.U	C.T
Néctar 145 ML.	08 Paq.	S/. 6.20	S/. 49.60
Galletas Soda	08 Paq.	S/. 2.50	S/. 20.00
			S/. 69.60

	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="6">HONORARIOS</th> </tr> <tr> <th>DETALLES</th> <th>CANT.</th> <th>HRS.</th> <th>SES.</th> <th>C.U</th> <th>C.T</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Gerente general</td> <td>01</td> <td>1hra.</td> <td>09</td> <td>S/. 150.00</td> <td>S/. 1,350.00</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="4">SERVICIOS ADICIONALES</th> </tr> <tr> <th>DETALLES</th> <th>CANT.</th> <th>C.U</th> <th>C.T</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Impresión de tarjetas de invitación</td> <td>½ Mill.</td> <td>S/. 200.00</td> <td>S/. 100.00</td> </tr> <tr> <td>Alquiler de local</td> <td>1</td> <td>S/. 780.00</td> <td>S/. 780.00</td> </tr> <tr> <td colspan="3"></td> <td>S/. 880.00</td> </tr> </tbody> </table> <p>- <i>Inversión total; S/. 1,354.60</i></p>	HONORARIOS						DETALLES	CANT.	HRS.	SES.	C.U	C.T	Gerente general	01	1hra.	09	S/. 150.00	S/. 1,350.00	SERVICIOS ADICIONALES				DETALLES	CANT.	C.U	C.T	Impresión de tarjetas de invitación	½ Mill.	S/. 200.00	S/. 100.00	Alquiler de local	1	S/. 780.00	S/. 780.00				S/. 880.00
HONORARIOS																																							
DETALLES	CANT.	HRS.	SES.	C.U	C.T																																		
Gerente general	01	1hra.	09	S/. 150.00	S/. 1,350.00																																		
SERVICIOS ADICIONALES																																							
DETALLES	CANT.	C.U	C.T																																				
Impresión de tarjetas de invitación	½ Mill.	S/. 200.00	S/. 100.00																																				
Alquiler de local	1	S/. 780.00	S/. 780.00																																				
			S/. 880.00																																				
<p>○ Factibilidad</p>	<p>- Promover el desarrollo de la estrategia es factible para la municipalidad distrital, además su aplicación en la institución permitirá al gerente general desarrollar habilidades que permitan al personal de una proforma interactuar con los demás de las diferentes áreas de mayor y menor rango, con la finalidad de proporcionar una comunicación efectiva que influirá en el desarrollo de sus actividades laborales.</p>																																						
<p>○ Grado de control</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de comunicación - Nivel de estabilidad económica - Nivel en el aumento de impuestos - nivel de recaudación pública 																																						

FA: REALIZAR PROGRAMAS DE DIFUSIÓN INFORMATIVA A LA POBLACIÓN LOCAL

○ **Propósito**

- Tiene como propósito que el gerente general de la institución municipal pueda brindar a la población comunidad local información relevante sobre los impuestos, presupuesto público y de ejecución de obras de contribución social, permitiendo la satisfacción e integración de la población en las gestiones que desarrolle la municipalidad siendo una de los aspectos muy importantes.

○ **Tácticas**

- Mejor conocimiento municipal
- Mayor compromiso social
- Mejora de las deficiencias del sistema
- Mejora en el apoyo de las autoridades públicas.

○ **Programa**

- La ejecución de la estrategia se llevará en los periodos mensuales de enero hasta febrero del 2019, debiéndose realizar efectivamente cada una de las cinco actividades propuestas en el estudio en la institución municipal.

○ **Responsable**

- Gerente general

○ **Cronograma**

	E				F				M				A			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Identificar y seleccionar el ambiente adecuado																
2. Realizar una invitación pública mediante medios radiales																
3. Realizar la difusión informativa de la gestión municipal																
4. Supervisar el adecuado cumplimiento																
5. Evaluar los resultados.																

○ **Costos**

MATERIALES			
DETALLES	CANT.	C.U	C.T
Hojas Dina A4	08 Mill.	S/. 12.40	S/. 99.20
Lapiceros Pilot	20 Doc.	S/. 6.40	S/. 128.00
Resaltador	05 Doc.	S/. 12.00	S/. 60.00
Folder A4	10 Paq.	S/. 3.80	S/. 38.00
			S/. 325.20

REFRIGERIO					
DETALLES		CANT.	C.U	C.T	
Néctar 145 ML.		35 Paq.	S/. 6.20	S/. 217.00	
Galletas Soda		35 Paq.	S/. 2.50	S/. 87.50	
				S/. 304.50	
HONORARIOS					
DETALLES	CANT.	HRS.	SES.	C.U	C.T
Gerente general	01	1hra.	12	S/. 150.00	S/. 1,800.00
Servicios adicionales					
DETALLES		CANT.	C.U	C.T	
Contratación de emisora de radio "Cutivalu y Antena 10"		Glb.	S/. 310.00	S/. 620.00	
Alquiler de local		1	S/. 1,500.00	S/. 1,500.00	
				S/. 2,120.00	
- <i>Inversión total; S/. 4,549.70</i>					
○ Factibilidad	- Promover el desarrollo de la estrategia es factible para la municipalidad distrital, además su aplicación en la institución permitirá al gerente general desarrollar habilidades que permitan brindar la información necesaria a la población sobre la gestión que se ha realizado durante un periodo anual y contribuir a la veracidad en ejecución de cada proyecto público.				
○ Grado de control	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de conocimiento laboral - Nivel de capacidad análisis - Nivel de difusión informativa - nivel de conflictos sociales 				

DA: REALIZAR ACTIVIDADES DE INCENTIVOS LABORALES

○ **Propósito**

- Tiene como propósito que el gerente general de la institución municipal logre fortalecer el reconocimiento del personal producto de sus esfuerzos y desempeños y cada actividad o tarea que desarrolla de manera eficiente, siendo valorados de esta forma a través de incentivos económicos, de reconocimientos y entre otros aspectos con la finalidad de promover la valoración del factor humano.

○ **Tácticas**

- Mejor el desempeño laboral
- Mayor valoración laboral
- Fortalecer el apoyo de autoridades públicas
- Mejorar el apoyo de las autoridades públicas.

○ **Programa**

- La ejecución de la estrategia se llevará en los periodos mensuales de abril hasta mayo del 2019, debiéndose realizar efectivamente cada una de las cinco actividades propuestas en el estudio en la institución municipal.

○ **Responsable**

- Gerente general

○ **Cronograma**

	F				M				A				Mayo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Identificar y seleccionar a los colaboradores con mayor desempeño																
2. Reunir a todos los colaboradores seleccionados																
3. Realizar la actividad de incentivos																
4. Supervisar el adecuado cumplimiento																
5. Evaluar los resultados.																

○ **Costos**

MATERIALES			
DETALLES	CANT.	C.U	C.T
Hojas Dina A4	02 Mill.	S/. 12.40	S/. 24.80
Lapiceros Pilot	01 Doc.	S/. 6.40	S/. 6.40
Resaltador	01 Doc.	S/. 12.00	S/. 12.00
Folder A4	03 Paq.	S/. 3.80	S/. 11.40
			S/. 54.60

REFRIGERIO			
DETALLES	CANT.	C.U	C.T
Néctar 145 ML.	03 Paquetes	S/. 6.20	S/. 18.60
Galletas Soda	04 Paquetes	S/. 2.50	S/. 10.00
			S/. 28.60

	HONORARIOS					
	DETALLES	CANT.	HRS.	SES.	C.U	C.T
	Gerente general	01	1hra.	08	S/. 150.00	S/. 1,200.00
	SERVICIOS ADICIONALES					
	DETALLE		CANT.	C.U	C.T	
Diplomas, certificados, etc		Glb.	S/. 550.00	S/. 550.00		
	- <i>Inversión total; S/. 1,833.20</i>					
○ Factibilidad	- Promover el desarrollo de la estrategia es factible para la municipalidad distrital, además su aplicación en la institución permitirá al gerente general promover un mayor desempeño parte del personal a través de la valoración de sus laborales mediante la otorgación de incentivos y reconocimientos que permita a un mayor resultado durante cada jornada laboral.					
○ Grado de control	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de incentivos laborales - Nivel de reconocimiento laboral - Nivel de conflicto social - Nivel de ausencia de apoyo público 					

Tabla N° 13.*Generalidad de los aspectos que determinan la aplicación de las estrategias*

APLICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS		C.T
FO	- Promover el desarrollo de las actividades laborales	S/. 2,617.70
DO	- Alianzas con centros de aprendizaje ofimático	S/. 786.60
	- Realizar actividades de evaluación y formación laboral	S/. 1,717.20
	- Mejorar las relaciones laborales	S/. 1,354.60
FA	- Realizar programas de difusión informativa a la población local	S/. 4,549.70
DA	- Realizar actividades de incentivos laborales	S/. 1,833.20
		S/. 12,859.00

Fuente: Análisis y evaluación de las estrategias propuestas.

Elaboración Propia

La puesta en marcha propuesta en función a las habilidades directivas y procesos administrativos de la institución municipal, refleja una inversión total de S/. 12,859.00 siendo presupuestada por las distintas estrategias necesarias para suplir alguna deficiencia relacionados con las actividades laborales del personal y principalmente del gerente general, siendo este último el principal responsable de implementar y ejecutar dichas estrategias, para ello es necesario de los diferentes funcionarios respecto a consignar los medios financieros suficientes a un mediano plazo, con el objetivo principal del poder solventar las actividades estratégicas.

Permitiendo una efectividad en las tareas diarias del factor humano respecto al aprovechamiento en el aumento del impuesto recaudación pública, asimismo su mejor a través de una adecuada gestión que permita la integración de la población y de todo el entorno que incide en el desarrollo eficiente o productivo de los objetivos institucionales, además impulsará nuevas acciones que contribuyan a la estabilidad económica de la localidad fomentando una consolidación e integración de cada individuo o poblador, así como del personal de la institución misma e incumplimiento a los lineamientos normativos municipales.

VI. CONCLUSIONES

1. Las habilidades técnicas influyen en los procesos administrativos de la municipalidad, ($p=0,000 < 0,01$) llegando a la conclusión que dicha habilidad es deficiente debido a que regularmente posee un adecuado conocimiento de sus roles, pero no posee un adecuado conocimiento tecnológica, pero si presenta un adecuado nivel de experiencia.
2. Las habilidades humanas influyen en los procesos administrativos de la municipalidad, ($p=0,000 < 0,01$) llegando a la conclusión que dicha habilidad es deficiente debido a que no se desarrolla al personal, pocas veces se coopera o contribuye con el personal y en ocasiones logra influir hacia los demás.
3. Las habilidades conceptuales influyen en los procesos administrativo de la municipalidad, ($p=0,000 < 0,01$) llegando a la conclusión que dicha habilidad es deficiente debido a que no posee una adecuada capacidad de análisis, pero si en ocasiones soluciona adecuadamente algún imprevisto, pero no realizar un análisis estratégico.
4. Las habilidades gerenciales en la municipalidad son deficientes, llegando a la conclusión que el gerente general no posee un adecuado desarrollo de sus habilidades técnicas, así mismo muestra un regular desarrollo de sus habilidades humanas por el contrario habilidades conceptuales adecuados con la finalidad de gestionar eficientemente a la institución
5. En general se concluye que las habilidades gerenciales influyen en los procesos administrativos, ($p=0,000 < 0,01$) llegando a la conclusión que las habilidades gerenciales son debidamente adecuadas, mientras que los procesos administrativos son regularmente adecuados.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al gerente general de la municipalidad desarrollar y conocer más sus roles mediante una mayor interacción con sus diferentes áreas, asistir a centros de capacitación externa para adquirir un conocimiento más avanzado del factor tecnológico con la finalidad también de generar un mayor nivel de experiencia.
2. Al gerente general de la municipalidad a promover periódicamente o establecer en cada jornada laboral grupos o equipos de trabajo, así mismo en mantener una comportamiento o actitud adecuada para influir eficientemente hacia los demás, estableciendo talleres de confraternidad y participación por parte del factor humano.
3. Al gerente general de la municipalidad a desarrollar sus capacidades de análisis mediante un centro de capacitación externo así mismo establecer parámetros o acciones para solucionar las diferentes dificultades laborales, además periódicamente hacer un análisis de evaluación de los factores que inciden en la institución de manera trimestral.
4. Al gerente general de la municipalidad, a desarrollar sus habilidades con la finalidad de gestionar adecuadamente la institución a través de programas de capacitación y de formación laboral interno de manera mensual a todo el personal con la el propósito de mejorar sus direccionamientos y mantener una mayor integración.
5. A la institución principalmente a fomentar el desarrollo de las habilidades gerenciales y principalmente promover el conocimiento y visualización de los elementos que conforman la planeación y organización con el apoyo de todo el personal que constituye la institución en relación a los lineamientos establecidos en cada periodo.

REFERENCIAS

- Alles, A. (2010). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Arévalo, V. (2016). *Liderazgo directivo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Europa*. Iquitos, Perú.
- BANCO MUNDIAL. (17 de Abril de 2017). *El Banco Mundial en Perú*. Obtenido de <http://www.bancomundial.org/es/country/peru/overview#1>
- Calero, D. P. (2016). *Gestión administrativa y calidad de los servicios en la Municipalidad Provincial de Huaral en el año 2015*. Huacho, Perú.
- Castro. (2014). *Lineamientos estratégicos para la empresa Artika*. Piura, Perú.
- Cuela. (2016). *El Proceso Administrativo Institucional y su relación con la calidad del servicio en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Piura*. Piura, Perú.
- De Dios, G. (2017). *Lineamientos estratégicos para orientar la competitividad empresarial del Hospedaje Selecto E.I.R.L.* Piura, Perú.
- Flores, E. (2015). *Proceso administrativo y gestión empresarial en COPROABAS, Jinotega 2010 - 2013*. Matagalpa, Nicaragua.
- FMI. (2017). *Actualización de perspectivas de la economía mundial*. Obtenido de <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2017/07/07/world-economic-outlook-update-july-2017>
- GESTÓN. (2014). *Deficiente gestión en gobiernos municipales demuestran ausencia de un órgano de control*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/deficiente-gestion-gobiernos-municipales-demuestra-ausencia-organo-control-69343>
- Luna, C. (2014). *Proceso Administrativo 1º Edición*. México: Grupo Editorial Patria.
- Mejía, I. (2014). *Análisis del liderazgo como habilidad gerencial y su efecto en el crecimiento de las empresas textiles en la ciudad de Quito, desde el 2008 hasta el 2012*. Quito, Ecuador.
- Muguerza, M., y Salvador, S. (2015). *Influencia de las habilidades gerenciales en el clima organizacional de las microempresas pertenecientes a la familia Asenjo*. Chiclayo, Perú.
- Münch, L. (2010). *Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Mexico: PEARSON.

- PERÚ21 (2014). *Más del 90% de alcaldes en el Perú son investigados por corrupción*.
Obtenido de <https://peru21.pe/politica/90-alcaldes-peru-son-investigados-corrupcion-173277>
- Reyes, Y (2016). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional*. Quetzaltenango, México.
- Robins, S., y Coulter, M. (2014). *Administracion 12° Edicion*. Mexico: Pearson Educación.
- Romero, V. (2014). *Influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pesquera Diamante S.A., Planta Samanco - Provincia de Santa - Región Ancash, durante el año 2013*. Trujillo, Perú.
- Sánchez, M. (2015). *Administración 2°*. Central: Grupo Editorial Patria.
- Whetten, D., y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson Educación.

ANEXOS

**Anexo N° 1. Cuestionario al personal directivo y operativo de la Municipalidad del
Distrito Veintiséis de Octubre respecto a las habilidades gerenciales**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado personal reciba un cordial saludo, la presente encuesta de carácter confidencial tiene como propósito recabar información necesaria que servirá de soporte a la investigación titulado “Las habilidades gerenciales y su influencia en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de octubre, Piura - 2018”. Se le agradece de antemano su valiosa participación.

I. INSTRUCCIONES

- Lea cuidadosamente cada ítem y marque con una (X) la calificación que considera adecuada teniendo en cuenta la siguientes escala : (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) En total desacuerdo

N°	D ₁ HABILIDADES TÉCNICAS	Escala de medida				
		5	4	3	2	1
1	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre brinda información veraz sobre las actividades que se deben realizar en la institución					
2	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre instruye y/o orienta al personal subordinados sobre las diferentes acciones que se deben realizar en la institución					
3	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre mantiene un conocimiento actualizado sobre las herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus labores diarias					
4	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre utiliza eficientemente los sistemas tecnológicos establecidos por la institución.					
5	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre cuenta con un nivel de experiencia adecuado para el cumplimiento de la gestión en la institución.					
6	La experiencia del gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre fomenta una cultura de mejora en la institución.					
	D₂ HABILIDADES HUMANAS					
7	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre capacita al personal de las diferentes áreas de acuerdo a los programas establecidos en la institución.					
8	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre fomenta el desarrollo de las habilidades y competencias del personal de las diferentes áreas de la institución.					
9	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre constantemente está apoyando al personal de las distintas áreas de la institución.					
10	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre mantiene una política de cooperación que involucra a todo el personal para la toma de decisiones respecto a un proyecto o plan en ejecución.					
11	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre tiene la capacidad de influir en los demás miembros de la institución con la finalidad de cumplir con los objetivos y metas establecidas.					
12	La capacidad de influir del gerente en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre ha permitido durante los diferentes periodos laborales obtener eficientes resultados.					

D₃ HABILIDADES CONCEPTUALES		5	4	3	2	1
13	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre mantiene una capacidad de análisis objetivo respecto a los distintos proyectos, planes o actividades que lo requieran.					
14	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre interpreta adecuadamente los documentos que recibe y emite a las diferentes áreas de la institución.					
15	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre identifica los factores más importantes que afectan al desarrollo adecuado de la institución.					
16	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre toma medidas correctivas para la solución inmediata de las deficiencias que se presentan en la institución.					
17	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre identifica las debilidades y amenazas de la institución para tomar estrategias adecuadas en función al objetivo organizacional.					
18	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre aprovecha las fortalezas y oportunidades para el cumplimiento eficiente de la misión de la institución.					

DATOS GENERALES

1. Fecha de aplicación: ____/____/____
2. Sexo: M:___ F:___
3. Edad: 20 - 29 30 – 39 40 – 49 50 - 69
4. Grado de instrucción: Post grado ___ Superior Universitario ___ Técnico ___ Secundaria ___
5. Nivel de ingresos: Menos de s/.750 s/. 750 – 1800 s/1800 - 3500 s/.3500 a más
6. Tiempo laborando: Menos de 01 años ___ Entre 01 a 02 años ___ Más de 02 años ___

Anexo N° 2. Cuestionario al personal directivo y operativo de la Municipalidad del Distrito de Veintiséis de Octubre respecto a los procesos administrativos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado personal reciba un cordial saludo, la presente encuesta de carácter confidencial tiene como propósito recabar información necesaria que servirá de soporte a la investigación titulado “Las habilidades gerenciales y su influencia en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de octubre, Piura - 2018”. Se le agradece de antemano su valiosa participación.

I. INSTRUCCIONES

- Lea cuidadosamente cada ítem y marque con una (X) la calificación que considera adecuada teniendo en cuenta la siguientes escala : (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) En total desacuerdo

N°	D ₁ PLANIFICACIÓN	Escala de medida				
		5	4	3	2	1
1	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre planifica adecuadamente la gestión de la institución en función a la misión.					
2	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre a promovido el conocimiento de la misión a todo el personal de la institución					
3	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre planifica adecuadamente la gestión de la institución en función a la visión.					
4	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre a fomentado el conocimiento de la visión a todo el personal de la institución					
5	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre planifica eficientemente la gestión de la institución en función a los objetivos a corto y largo plazo.					
6	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre ha cumplido en planificar adecuadamente la gestión de la institución en función a las metas en un corto y largo plazo.					
	D₂ ORGANIZACIÓN	5	4	3	2	1
7	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre ha delegado autoridad a miembros de la institución y estos han cumplido eficientemente las responsabilidades asignadas.					
8	La delegación de autoridad que ejecuta el gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre es adecuada en función al desempeño del personal asignado.					
9	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre ha promovido el conocimiento del Reglamento Interno de Trabajo a todo el personal de la institución.					
10	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre ha incidido al cumplimiento del Reglamento Interno del Trabajado en todo el personal de la institución.					
11	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre ha promovido el conocimiento del Manual de Organización y Funciones a todo el personal de la institución.					

12	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre ha incidido al cumplimiento del Manual de Organización y Funciones en todo el personal de la institución.					
D₃ DIRECCIÓN		5	4	3	2	1
13	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre ha establecido políticas de incentivos económicos y reconocimiento que permita destacar al personal con mayor desempeño en la institución.					
14	Las políticas establecidas por el gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre han motivado al personal a cumplir con las exigencias y requerimiento de la institución.					
15	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre posee un alto nivel de liderazgo que permite el compromiso de todo el personal para el cumplimiento de las metas a corto plazo en la institución.					
16	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre siempre ha sido un ejemplo para el personal en el desarrollo productivo de las áreas de la institución.					
17	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre ha mantenido durante sus actividades una comunicación efectiva y fluida con el personal de las distintas áreas de la organización.					
18	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre siempre ha permitido al personal de las distintas áreas a expresar o comunicar sus ideas, sugerencias y/o quejas.					
D₄ CONTROL		5	4	3	2	1
19	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre continuamente supervisa el cumplimiento de las tareas en todas las áreas de la institución.					
20	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre identifica situaciones problemáticas en algunas áreas y toma acciones correctivas para su pronta solución.					
21	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre realiza fichas evaluativas para determinar el grado de desempeño del personal en la institución.					
22	El gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre maneja indicadores para medir el desempeño o resultados de cada personal en la institución.					
<u>DATOS GENERALES</u>						
1. Sexo: M: __ F: __						
2. Edad: 20 - 29 30 – 39 40 – 49 50 – 69						
3. Grado de instrucción: Post grado __ Superior Universitario __ Técnico __ Secundaria __						
4. Nivel de ingresos: Menos de s/.750 s/. 750 – 1800 s/1800 - 3500 s/.3500 a más						
5. Tiempo laborando: Menos de 01 años __ Entre 01 a 02 años __ Más de 02 años __						

**Anexo N° 3. Guía de entrevista al gerente de la Municipalidad del Distrito de
Veintiséis de Octubre**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado Gerente General, reciba un cordial saludo, la siguiente entrevista de carácter confidencial está destinado a recabar información necesaria que servirá de soporte a la investigación que se realiza en cuanto a la “*Las habilidades gerenciales y su influencia en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de octubre, Piura - 2018*”. Se le agradece de antemano su valiosa participación.

I. ASPECTOS GENERALES

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Nombre del Entrevistador: Bach. Ramírez Gutiérrez, Giancarlo | <input type="checkbox"/> Fecha de la aplicación: 02/05/2018 |
| <input type="checkbox"/> Nombre del Entrevistado: Grte. Távara Atoche José Hiltor | <input type="checkbox"/> Tiempo de aplicación: 50 min |

1. ¿Mantiene conocimiento de sus roles en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre? Explique.
 - Siempre se trata de mantener un adecuado conocimiento de los roles que se deben realizar diariamente, a pesar que existen algunas deficiencias relacionados con la operatividad de las diferentes áreas, las cuales retrasan significativamente la productividad de las actividades institucionales.
2. ¿Mantiene conocimiento de los recursos tecnológicos para contribuir al desarrollo de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre? Explique.
 - Siempre se trata de estar a la vanguardia de los recursos tecnológico a la hora de contribuir al desarrollo productivo de la institución, aunque muchas veces la gestión de toda la función que corresponden asumir la gerencia general, es una responsabilidad muy amplia que limita seguir con los aspectos tecnológicos, pero no se está dejando de lado el aspecto innovador que es la fuente principal para reducir procesos y tiempos.
3. ¿Mantiene un nivel de experiencia amplia en función a la gestión de instituciones públicas? Explique.
 - En relación al nivel de experiencia, si se posee un amplio nivel de gestión, pero aún existe aspectos que experimentar en función a las problemáticas que surgen en la institución pública que continuamente se está mejorando y tomando acciones correctivas a un corto y largo plazo.
4. ¿Frecuentemente ha contribuido al desarrollo del personal de las distintas áreas en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre? Explique.
 - Se trata de siempre contribuir al desarrollo del personal de las distintas áreas, quizás existe un mayor enfoque para poder mantener una mayor eficiencia de este factor, pero se está tratando de aplicar una mejora continua desde las áreas jerárquicas hacia las de menor jerarquía con la finalidad de establecer un trabajo conjunto.
5. ¿Mantiene una política de cooperación o ayuda hacia el personal de las áreas con mayor dificultad en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre? Explique.
 - Claramente en la institución no existe adecuadamente una política de cooperación o ayuda, pero respecto al área gerencial se preocupa constantemente de establecer parámetros de apoyo conjunto con el propósito de desarrollar eficientemente las áreas con mayor índice de dificultad.
6. ¿Considera que posee la capacidad influir en los demás, respecto al lineamiento organizacional establecidos en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre? Explique.

- Para poseer la capacidad suficiente en influir a los demás o el personal de la institución se requiere de muchos factores, pero si se posee la capacidad de influir e instruir de manera directa, pero para ello es necesario que el personal logre someterse bajo a estos lineamientos que le permitirán mejorar constantemente a pesar que en ocasiones la mayoría no logra cumplir.
7. ¿Posee la capacidad de análisis en un nivel eficiente en la lectura o redacción de documentos en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre? ¿Cuáles son sus dificultades? Explique.
 - Si, se posee la capacidad de análisis respecto a la lectura o redacción, pero principalmente la comprensión de los documentos que continuamente forman parte de una actividad diaria, pero uno de las dificultades es que muchas veces dicha información no es veraz o muestra aspecto confusos y coherentes sobre el objetivo principal de su descripción que es un tema que suele suceder continuamente.
 8. ¿Soluciona de manera práctica e inmediata los problemas que presentan diariamente la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre en relación a las metas y objetivos de la institución?
 - Si se soluciona de manera práctica e inmediata los diferentes problemas, mediante acciones correctivas que se sujete a los lineamientos de la institución con el propósito de poder cumplir con las metas y objetivos establecidos, por el contrario, en las gestiones de la institución pública existen organismo que solo dificultan algunas acciones que se toman en función a la productividad, es un aspecto que el sector público debería reestructurar.
 9. ¿Analiza e identifica las debilidades y fortalezas que presentan la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre para la toma de estrategias en función al desarrollo de la institución? ¿Cuáles son? Explique.
 - Entre las debilidades que se suelen presentar continuamente es la falta de sistemas y equipos tecnológicos, infraestructura deficiente por la falta de mayor capacidad en el área de atención, necesidad de capacitación, mayor presupuesto para orientación al cliente, entre otras debilidades más, mientras en las fortalezas constantemente se realizan cambios de mejora respecto a la calidad de los servicios, se trata de reducir la rotación del personal y se promueve una cultura de integración entre otros factores.
 10. ¿A nivel de planificación siempre ha mantenido una postura que permita el adecuado cumplimiento de la misión, visión, objetivos y metas en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre? Explique.
 - A nivel de planificación, en función a la responsabilidad del área y de la institución municipal siempre se trata de cumplir con la misión, visión, objetivos y metas, aunque muchas veces existe algunas deficiencias en la obtención de los resultados periódicamente y las posturas que se han tomado en ocasiones ha repercutido desfavorable y favorablemente.
 11. ¿Promueve el conocimiento de la misión, visión, objetivos y metas en el personal de la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre? Explique.
 - Constantemente se trata de promover el conocimiento la misión, visión, objetivos y metas a través de charlas periódicas que se realizan internamente en la institución, por el contrario, si se observa que en las diferentes áreas no se están inculcando estos aspectos principalmente en las áreas de menor jerarquía, pero siempre se está tratando de mejorar.
 12. ¿Delega autoridad eficientemente al personal que cumpla con la cualidad y/o características respecto a las responsabilidades que se le asignan en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre? Explique.
 - Frecuentemente se delega autoridad al personal que verdaderamente cumple con las cualidades o características que lo ameritan, pero muchas veces no se cumplen con el propósito de sus responsabilidades asignadas y esto se debe por un aspecto relacionado al apoyo conjunto de todas las diferentes áreas de la institución.
 13. ¿Promueve el conocimiento y cumplimiento del RIT y MOF en el personal de la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre? Explique.

- En relación al RIT y MOF los encargados de las diferentes áreas tienen el deber y la obligación de inculcar este conocimiento con la finalidad de fomentar un mayor desempeño laboral y cumplir con las normas establecidas en función a sus reglamentos, quizás no se está supervisando o evaluando estos aspectos, pero si se están tomando en cuenta para posteriormente realizar una reunión con las diferentes áreas y velar por la promoción de estos reglamentos y manuales.
14. ¿Proporciona incentivos que para motivar al personal que cumpla con sus tareas o mantengan un mayor desempeño? ¿Cuáles son? Explique.
- Respecto a los incentivos, no se están realizando por temas encargados de las áreas responsables, tampoco existen indicadores que permitan determinar la productividad del personal con la finalidad de motivarlos de manera económica o a través de reconocimiento, pero es necesario realizarlo por lo que es un punto crítico que se está tomando en cuenta para su implementación que está enfocado más en las áreas de recursos humanos y administrativas.
15. ¿Mantiene un nivel de liderazgo adecuado que permita el desarrollo y direccionamiento del personal de la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre? Explique.
- Si existe un nivel de liderazgo, debido a que el cargo lo amerita y es necesario con la finalidad de direccionar eficientemente al personal de la institución, por el contrario, la realidad actual de la institución presenta muchas deficiencias y se está tratando de corregir, siendo el factor humano el principal motivo para el desarrollo productivo de la municipalidad.
16. ¿Mantiene una adecuada relación comunicativa con el personal de las distintas áreas de la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre? Explique.
- Si, en su mayoría si se mantiene una relación comunicativa y efectiva con las mayorías de las áreas, pero aún existen una deficiencia en el ambiente operativo debido a que existen algunas asperezas laborales o funciones que no se están respetando, pero el control interno es el encargado de tomar acciones y medidas correspondientes bajo un informe que acredite la realidad, pero continuamente se trata de transmitir confianza y seguridad a todo el personal.
17. ¿Mantiene una política de supervisión, y realizar continuamente correcciones en función a algunos imprevistos en las distintas áreas de la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre? Explique.
- En función a la política de supervisión, el 80% se está realizando en las diferentes áreas y respecto a acciones correctivas si se está tratando de corregir los problemas posibles que se identifiquen en las diferentes áreas, pero para ello es necesario la cooperación de todas las áreas involucradas en la institución a pesar que continuamente se viene trabajando en ello, aún existen dificultades.
18. ¿Periódicamente utiliza indicadores de medida respecto a los resultados favorables que se requiere en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre, respecto a los recursos financieros, económicos y principalmente humanos? Explique.
- Uno de los indicadores de medida a nivel financiero es los factores de liquidez y de endeudamiento que es de vital importancia evaluar, por el contrario, respecto al factor humano existe las horas que labora y el cumplimiento de sus tareas y/o actividades, pero existen deficiencias.

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo N° 4. Guía de entrevista al gerente de Recursos Humanos del Distrito de Veintiséis de Octubre



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado Gerente de Recursos Humanos, reciba un cordial saludo, la siguiente entrevista de carácter confidencial está destinado a recabar información necesaria que servirá de soporte a la investigación que se realiza en cuanto a la *“Las habilidades gerenciales y su influencia en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de octubre, Piura - 2018”*. Se le agradece de antemano su valiosa participación.

I. ASPECTOS GENERALES

- Nombre del Entrevistador:** Bach. Ramírez Gutiérrez, Giancarlo **Fecha de la aplicación:** 03/05/2018
- Nombre del Entrevistado:** Abog. Rocío del Socorro Navarrete Rivera **Tiempo de aplicación:** 50 min

1. ¿Considera que el gerente general mantiene un conocimiento sobre los roles establecidos en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre en función al requerimiento en el perfil del puesto? Explique.
 - El gerente general siempre debe mantener un conocimiento sobre los diferentes roles que comprende no solo su puesto sino también las diferentes áreas subordinas las cuales el ejerce poder, así mismo debe garantizar el adecuado desarrollo productivo y cumplir con los lineamientos de la Municipalidad.
2. ¿Considera que el gerente general mantiene un conocimiento adecuado sobre los recursos tecnológicos necesarios para facilitar el desarrollo de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre en función al perfil del puesto? Explique.
 - El gerente general debe tener una fuerte relación con los recursos tecnológicos que lo exige su perfil del puesto, el cual debe tener como prioridad la eficiencia de las actividades frecuentes de la institución, reduciendo tiempos y sobre todo manteniendo una mejora, lo que en la actualidad regularmente lo está cumpliendo.
3. ¿Considera que el gerente general de la Municipalidad Distrital Veintiséis cumple con el nivel de experiencia requerido en el perfil del puesto para la gestión de la institución pública? Explique.
 - En relación al nivel de experiencia, el gerente general debe contener una serie de especializaciones que garantiza la eficiencia de los procesos organizacionales de la institución municipal, por el contrario, si se evidencia algunas deficiencias sobres temas relacionados al control y productividad laboral.
4. ¿Considera que el gerente general ha cumplido con el desarrollo del personal de Municipalidad Distrital Veintiséis en relación a los requerimientos del puesto?
 - Respecto al desarrollo del personal, se ha evidenciado en ocasiones la necesidad del desarrollo del personal que muchas el gerente general no ha tomado en cuenta por factores que limitan su determinado tiempo, por el contrario, es de gran valor que continuamente logre cumplir con el desarrollo del personal que es necesario en la institución municipal.
5. ¿Considera que el gerente general de la municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre mantiene una actitud de cooperación requeridos en el perfil del puesto?
 - El perfil del puesto de gerente general requiere de muchas contribuciones, principalmente la cooperación al personal de toda la institución, por el contrario, se evidencia una necesidad de cooperación que no está cumpliendo eficientemente, siendo necesario para cumplir con los lineamientos estratégicos establecidos.

6. ¿Considera que el gerente general de la municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre posee la capacidad de influir, requeridos en el perfil del puesto?
 - El perfil de gerente general requerido en el puesto exige definitivamente una capacidad de influir productivamente hacia los demás o el personal de las diferentes áreas de la institución por el contrario se mencionar que esto no se está cumpliendo adecuadamente.
7. ¿Considera que el gerente general de la municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre posee una capacidad de análisis requeridos en el perfil del puesto?
 - El perfil de gerente general requerido en el puesto exige definitivamente una capacidad de influir productivamente hacia los demás o el personal de las diferentes áreas de la institución por el contrario se continuamente esto no se está cumpliendo adecuadamente.
8. ¿Considera que el gerente general de la municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre posee la capacidad de solución de problemas requeridos en el perfil del puesto?
 - Frecuentemente el gerente general si ha cumplido eficientemente con la solución de algunos problemas en la institución municipal con la finalidad de alcanzar las metas y objetivos establecidos, por el contrario, existen algunas áreas que no comunican adecuadamente los problemas en sus actividades.
9. ¿Considera que el gerente general de la municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre posee la capacidad de pensamiento estratégico requerido en el perfil del puesto?
 - El perfil del puesto requiere sustancialmente un pensamiento estratégico relacionado al análisis de los factores internos y externos que inciden en el desarrollo de la institución para la toma de decisiones las cual en algunas ocasiones se está cumpliendo por parte del gerente general, pero se espera una mayor adaptabilidad en sus responsabilidad y roles.

Muchas gracias por su colaboración.

*Anexo N° 5. Información de la guía de entrevista al gerente general de la
Municipalidad de Veintiséis de Octubre*

**APLICADA AL GERENTE GENERAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
VEINTISEIS DE OCTUBRE DE PIURA**

○ **Datos generales**

- **Nombre del entrevistador** : Bach. Ramírez Gutiérrez, Giancarlo
- **Nombre del entrevistado** : Grte. Távara Atoche José Hiltor
- **Fecha de aplicación** : 02/05/2018
- **Tiempo de aplicación** : 50 min.

○ **Desarrollo**

Para el desarrollo el informe de la entrevista, se recolecto la información obtenida en la aplicación de una serie de interrogantes al gerente de la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre, sobre la variable de estudio “**Habilidades gerenciales y procesos administrativos**” con la finalidad de fundamentar la investigación. A continuación, se detallan:

D1. Las habilidades técnicas del gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.

En función a las habilidades técnicas siempre se trata de mantener un adecuado conocimiento de los roles que se deben realizar diariamente, a pesar que existen algunas deficiencias relacionados con la operatividad de las diferentes áreas, así mismo se trata de estar a la vanguardia de los recursos tecnológico a la hora de contribuir al desarrollo productivo de la institución, aunque muchas veces la gestión de toda las funciones que corresponden asumir la gerencia general, es una responsabilidad muy amplia que limita seguir con los aspectos tecnológicos, pero no se está dejando de lado el aspecto innovador que es la fuente principal para reducir procesos y tiempos, es por ello que relación al nivel de experiencia, si se posee un amplio nivel de gestión pero aún existe aspectos que experimentar en función a las problemáticas que surgen en la institución pública que continuamente se está mejorando.

D2 Las habilidades humanas del gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.

En relación a las habilidades humanas se trata de siempre contribuir al desarrollo del personal de las distintas áreas, quizás existe un mayor enfoque para poder mantener una mayor eficiencia de este factor pero se está tratando de aplicar una mejora continua desde las áreas jerárquicas hacia las de menor jerarquía con la finalidad de establecer un trabajo conjunto, por el contrario no existe adecuadamente una política de cooperación o ayuda, pero respecto al área gerencial se preocupa constantemente de establecer parámetros de apoyo conjunto con el propósito de desarrollar eficientemente las áreas con mayor índice de dificultad, además para poseer la capacidad suficiente en influir en el personal de la institución se requiere de muchos factores, pero si se posee la capacidad de influir e instruir de manera directa pero para ello es necesario que el personal logre someterse bajo a estos lineamientos.

D3 Las habilidades conceptuales del gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.

Respecto a las habilidades conceptuales se posee la capacidad de análisis respecto a la lectura o redacción pero principalmente la comprensión de los documentos que continuamente forman parte de un actividad diaria, pero uno de las dificultades es que muchas veces dicha información no es veraz o muestra aspecto confusos y coherentes sobre el objetivo principal de su descripción que es un tema que suele suceder continuamente, así mismo se posee la capacidad de análisis respecto a la lectura o redacción pero principalmente la comprensión de los documentos que continuamente forman parte de un actividad diaria, pero uno de las dificultades es que muchas veces dicha información no es veraz o muestra aspecto confusos y coherentes sobre el objetivo principal de su descripción que es un tema que suele suceder continuamente.

Además, si se soluciona de manera práctica e inmediata los diferentes problemas, mediante acciones correctivas que se sujete a los lineamientos de la institución con el propósito de poder cumplir con las metas y objetivos establecidos, por el contrario, en las gestiones de la institución pública existen organismo que solo dificultan algunas acciones que se toman en función a la productividad, es un aspecto que el sector público debería reestructurar.

D4 La planificación administrativa desarrollada en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura – 2018.

A nivel de planificación, en función a la responsabilidad del área y de la institución municipal siempre se trata de cumplir con la misión, visión, objetivos y metas, aunque muchas veces existen algunas deficiencias en la obtención de los resultados periódicamente y las posturas que se han tomado en ocasiones ha repercutido desfavorable y favorablemente, además constantemente se trata de promover el conocimiento la misión, visión, objetivos y metas a través de charlas periódicas que se realizan internamente en la institución, por el contrario si se observa que en las diferentes áreas no se están inculcando estos aspectos principalmente en las áreas de menor jerarquía.

D5 La organización administrativos desarrollada en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.

A nivel organizacional frecuentemente se delega autoridad al personal que verdaderamente cumple con las cualidades o características que lo ameritan, pero muchas veces no se cumplen con el propósito de sus responsabilidades asignadas y esto se debe por un aspecto relacionado al apoyo conjunto de todas las diferentes áreas de la institución, además en relación al RIT y MOF los encargados de las diferentes áreas tienen el deber y la obligación de inculcar este conocimiento con la finalidad de fomentar un mayor desempeño laboral y cumplir con las normas establecidas en función a sus reglamentos, quizás no se está supervisando o evaluando estos aspectos pero si se están tomando en cuenta para posteriormente realizar una reunión con las diferentes áreas y velar por la promoción de estos reglamentos y manuales.

D6 La dirección administrativos desarrolladas en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.

A nivel direccionamiento en función a los incentivos, no se están realizando por temas encargados de las áreas responsables, tampoco existen indicadores que permitan determinar la productividad del persona con la finalidad de motivarlos de manera económica o a través de reconocimiento pero es necesario realizarlo por lo que es un punto crítico que se está tomando en cuenta para su implementación que está enfocado más en las áreas de recursos humanos y administrativas, así mismo existe un nivel de

liderazgo, debido a que el cargo lo amerita y es necesario con la finalidad de direccionar eficientemente al personal de la institución, por el contrario la realidad actual de la institución presenta muchas deficiencias y se está tratando de corregir, siendo el factor humano el principal motivo para el desarrollo productivo de la municipalidad. Además, en su mayoría si se mantiene una relación comunicativa y efectiva con las mayorías de las áreas, pero aún existen una deficiencia en el ambiente operativo debido a que existen algunas asperezas laborales que no se están respetando, pero el control interno es el encargado de tomar acciones y medidas correspondientes bajo un informe que acredite la realidad, pero continuamente se trata de transmitir confianza y seguridad a todo el personal.

D7 El control administrativo desarrollado en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura – 2018.

A nivel de control organizacional En función a la política de supervisión, el 80% se está realizando en las diferentes áreas y respecto a acciones correctivas si se está tratando de corregir los problemas posibles que se identifiquen en las diferentes áreas, pero para ello es necesario la cooperación de todas las áreas involucradas en la institución a pesar que continuamente se viene trabajando en ello, aún existen dificultades, además Uno de los indicadores de medida a nivel financiero es los factores de liquidez y de endeudamiento que es de vital importancia evaluar, por el contrario respecto al factor humano existe las horas que labora el persona y el cumplimiento de sus tareas y/o actividades, pero existen deficiencias aun.

Anexo N° 6. Información de la guía de entrevista al Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Veintiséis de Octubre

APLICADA AL GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VEINTISEIS DE OCTUBRE DE PIURA

○ **Datos generales**

- **Nombre del entrevistador** : Bach. Ramírez Gutiérrez, Giancarlo
- **Nombre del entrevistado** : Abog. Rocío del Socorro Navarrete Rivera
- **Fecha de aplicación** : 03/05/2018
- **Tiempo de aplicación** : 50 min.

○ **Desarrollo**

Para el desarrollo el informe de la entrevista, se recolecto la información obtenida en la aplicación de una serie de interrogantes al gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre, sobre la variable de estudio “*Habilidades gerenciales*” con la finalidad de fundamentar la investigación. A continuación, se detallan:

D1. Las habilidades técnicas del gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.

En función a las habilidad técnicas, el gerente general siempre deben mantener un conocimiento sobre los diferentes roles que comprende no solo su puesto sino también las diferentes áreas subordinas las cuales el ejerce poder, así mismo debe garantizar el adecuado desarrollo productivo y cumplir con los lineamientos de la Municipalidad, así mismo debe mantener una fuerte relación con los recursos tecnológicos que lo exige su perfil del puestos, el cual debe tener como prioridad la eficiencia de las actividades frecuentes de la institución, reduciendo tiempos y sobre todo manteniendo una mejora, lo que en la actualidad regularmente lo está cumpliendo, además relación al nivel de experiencia, el gerente general debe contener una serie de especializaciones que garantiza la eficiencia de los procesos organizacionales de la institución municipal, por el contrario si se evidencia algunas deficiencias sobres temas relacionados al control y productividad laboral.

D2 Las habilidades humanas del gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.

En relación a las habilidades humanas respecto al desarrollo del personal, se ha evidenciado en ocasiones la necesidad del desarrollo del personal que muchas veces el gerente general no ha tomado en cuenta por factores que limitan su determinado tiempo, por el contrario es de gran valor que continuamente logre cumplir con el desarrollo del personal que es necesario en la institución municipal, así mismo el perfil del puesto de gerente general requiere de muchas contribuciones, principalmente la cooperación al personal de toda la institución, por el contrario se evidencia una necesidad de cooperación que no está cumpliendo eficientemente, siendo necesario para cumplir con los lineamientos estratégicos establecidos, además el puesto exige definitivamente una capacidad de influir productivamente hacia los demás o el personal de las diferentes áreas de la institución por el contrario se menciona que esto no se está cumpliendo adecuadamente.

D3 Las habilidades conceptuales del gerente de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.

En relación a las habilidades conceptual, el perfil de gerente general requerido en el puesto exige definitivamente una capacidad de influir productivamente hacia los demás o el personal de las diferentes áreas de la institución por el contrario continuamente no se está cumpliendo adecuadamente, así mismo si ha cumplido eficientemente con la solución de algunos problemas en la institución municipal con la finalidad de alcanzar las metas y objetivos establecidos, por el contrario existen algunas áreas que no comunican adecuadamente los problemas en sus actividades, además el perfil del puesto requiere sustancialmente un pensamiento estratégico relacionado al análisis de los factores internos y externos que inciden en el desarrollo de la institución para la toma de decisiones las cuales en algunas ocasiones se está cumpliendo por parte del gerente general, pero se espera una mayor adaptabilidad en sus responsabilidades y roles.

Anexo N° 7. Validación de jueces expertos



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MERCEDES R. PALACIOS DE BARRERA con DNI N° 02845588 Dra.
 en CIENCIAS AD
 N° ANR: de profesión LIC. EN AD.
 desempeñándome actualmente como DOCENTE
 en UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

- Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido al personal directivo y operativo de la Municipalidad del Distrito Veintiséis de Octubre respecto a las habilidades gerenciales	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

Cuestionario dirigido al personal directivo y operativo de la Municipalidad del Distrito Veintiséis de Octubre respecto a los procesos administrativos	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 23 días del mes de abril del Dos mil Dieciocho.



Dra. :
 DNI :
 Especialidad :
 E-mail :

MERCEDES PALACIOS DE BRICEÑO
 02845588
 LIC. AD.
 mercedeb @ yahoo. es

“LAS HABILIDADES GERENCIALES Y SU INFLUENCIA EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL VEINTISÉIS DE OCTUBRE, PIURA - 2018”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			91		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			91		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			91		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	81				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	81				

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Martín Lazo Sánchez con DNI N° 02778943 Magister
 en Ciencias Administrativas
 N° ANR:, de profesión Administrador
 desempeñándome actualmente como Docente en la UCV
 en Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

- Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario al personal de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

Cuestionario al personal de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 23 días del mes de abril del Dos mil Dieciocho.



Mgtr.

DNI

Especialidad:

E-mail

Ciencias Administrativas
 02728943
 Administrativas
 martin.lazo.sanchez@gmail.com

“LAS HABILIDADES GERENCIALES Y SU INFLUENCIA EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL VEINTISÉIS DE OCTUBRE, PIURA - 2018”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																80					

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy Castillo Palacios con DNI N° 02842237 Dr.
 en Ciencias Administrativas
 N° ANR: A-202520 de profesión lic. en Administración
 Desempeñándome actualmente como Docente U.C.V. Piura
 En -

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido al personal de la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre V1 Habilidades Gerenciales.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓



 Freddy Castillo Palacios
 C.O.P. N° 347

Cuestionario dirigido al personal de la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre V2 Procesos Administrativos.					
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 25 días del mes de abril del Dos mil dieciocho.



Dr. :
 DNI :
 Especialidad :
 E-mail :

02842237
 Administración / Finanzas
 fcastillo30@hotmail.com

“LAS HABILIDADES GERENCIALES Y SU INFLUENCIA EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL VEINTISÉIS DE OCTUBRE, PIURA - 2018”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100			OBSERVACIONES	
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91		96
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	85				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	85				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	85				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	85				



 M. Sc. W. Castillo Palacios
 DIRECTOR DE COLEG. N° 843

Anexo N° 8. Validación de confiabilidad

Informe N° 05-2018-RAAJ OI-UCV-Piura

OFICINA DE INVESTIGACIÓN, UCV PIURA

Informe técnico de confiabilidad con el cálculo del Alfa de Cronbach.

Estudiante: RAMIREZ GUTIERREZ, GIANCARLO
Escuela Académica de Administración de Empresas

Docente a tiempo completo

Oficina de investigación

MSc. RICARDO ANTONIO ARMAS JUAREZ - COESPE N° 507-

Después de haber sido validado por Jueces Expertos, mostrando la validez del instrumento para el estudio: "LAS HABILIDADES GERENCIALES Y SU INFLUENCIA EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL VEINTISEIS DE OCTUBRE, PIURA - 2018"

El estudiante elaboro dos instrumentos de recolección de datos:

- El **primer cuestionario consta de 18** preguntas, para aplicar a los trabajadores de la dicha municipalidad con el objetivo de medir la **percepción de las habilidades gerenciales del gerente de dicha municipalidad**, donde el instrumento si se definen por escala en las respuestas obteniéndose resultados que definan consistencia interna al realizar un cálculo para el análisis de fiabilidad. Por lo tanto al existir homogeneidad, uniformidad por escalas en las respuestas a sus preguntas, se utilizó la fiabilidad de **Alfa de Cronbach** que se dan en la siguiente tabla:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	18

Se debe mencionar que el coeficiente **Alfa de Cronbach** tiene una **confiabilidad excelente** según la escala de valorización propuesta por Vellis (1991).

- El **Segundo cuestionario consta de 22** preguntas, para aplicar a los trabajadores de la dicha municipalidad con el objetivo de medir la **percepción de los procesos administrativos del gerente de dicha municipalidad**, donde el instrumento si se definen por escala en las respuestas obteniéndose resultados que definan consistencia interna al realizar un cálculo para el análisis de fiabilidad. Por lo tanto al existir homogeneidad, uniformidad por escalas en las respuestas a sus preguntas, se utilizó la fiabilidad de **Alfa de Cronbach** que se dan en la siguiente tabla:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,993	22

Se debe mencionar que el coeficiente **Alfa de Cronbach** tiene una **confiabilidad excelente** según la escala de valorización propuesta por Vellis (1991).

En conclusión, los ambos instrumentos tienen una CONFIABILIDAD EXCELENTE, es decir los instrumentos se pueden utilizar en esta investigación.

Piura, 09 de Mayo del 2018


RICARDO ANTONIO ARMAS JUAREZ
ING. EN ESTADISTICA
COESPE 507

Anexo N° 9. Matriz de Consistencia

TITULO	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	METODO
	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	
“LAS HABILIDADES GERENCIALES Y SU INFLUENCIA EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL VEINTISÉIS DE OCTUBRE, PIURA - 2018”	- ¿De qué manera las habilidades gerenciales influyen en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018?	- Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.	- Las habilidades gerenciales influyen significativamente en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de investigación - No experimental ▪ Diseño de investigación - Correlacional causal ▪ Enfoque - Mixta ▪ Población - Estuvo conformado por 123 colaboradores que cumple la población del estudio. ▪ Muestra - Se consideró que no existe muestreo, es por ello que se realizó 123 encuestas. ▪ Técnica - (02) Encuesta y (02) entrevista ▪ Instrumentos - (02) Cuestionario y (01) guía de entrevista ▪ Método de análisis - Análisis correlativo mediante SPSS V22, a través de tablas de frecuencia y porcentaje.
	PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVO ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS	
	- P ₁ ¿Cómo las habilidades técnicas influyen en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018?	- O ₁ Establecer como las habilidades técnicas influyen en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.	- H ₁ Las habilidades técnicas influyen positivamente en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.	
	- P ₂ ¿Cómo las habilidades humanas influyen en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018?	- O ₂ Indicar como las habilidades humanas influyen en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.	- H ₂ Existe una influencia positiva entre las habilidades humanas y los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.	
	- P ₃ ¿Cómo las habilidades conceptuales influyen en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018?	- O ₃ Establecer como las habilidades conceptuales influyen en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.	- H ₃ Las habilidades conceptuales influyen positivamente en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.	
- P ₄ ¿Cómo una propuesta permitirá desarrollar las habilidades gerenciales de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018?	- O ₄ Diseñar estrategias para desarrollar las habilidades gerenciales de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.	- H ₄ Una propuesta permitirá desarrollar las habilidades gerenciales de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.		

Anexo N° 10. Matriz de instrumentos

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Indicadores	INSTRUMENTO A Cuestionario		INSTRUMENTO B1 Guía de entrevista		INSTRUMENTO B2 Guía de entrevista		
					N° de Ítems	Ítems	N° de Ítems	Ítems	N° de Ítems	Ítems	
Determinar la influencia de las habilidades gerenciales y los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.	Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.	Las habilidades gerenciales influyen significativamente en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018.	X1: Habilidades gerenciales	X1.1	- Conocimiento de sus roles	02	01	01	1	01	1
				X1.2	- Conocimiento tecnológico	02	01	01	2	01	2
				X1.3	- Nivel de experiencia laboral	02	01	01	3	01	3
				X1.4	- Desarrollo del personal	02	01	01	4	01	4
				X1.5	- Cooperación	02	01	01	5	01	5
				X1.6	- Capacidad de influir	02	01	01	6	01	6
				X1.7	- Capacidad de análisis	02	01	01	7	01	7
				X1.8	- Solución de problemas	02	01	01	8	01	8
				X1.9	- Pensamiento estratégico	02	01	01	9	01	9
			Y1: Procesos administrativos	Y1.1	- Cumplimiento de la misión	02	1,2	02	10,11		
				Y1.2	- Cumplimiento de la visión	02	3,4				
				Y1.3	- Cumplimiento de objetivos	01	5				
				Y1.4	- Cumplimiento de metas	01	6				
				Y1.5	- Delegación de autoridad	02	7,8	01	12		
				Y1.6	- Cumplimiento del RIT	02	9,10	01	13		
				Y1.7	- Cumplimiento del MOF	02	11,12				
				Y1.8	- Nivel de motivación	02	13,14	01	14		
				Y1.9	- Nivel de liderazgo	02	15,16	01	15		
				Y1.10	- Nivel de comunicación	02	17,18	01	16		
				Y1.11	- Supervisión de actividades	01	19	01	17		
Y1.12	- Corrección de imprevistos	01		20							
Y1.13	- Medición de resultados	02		21,22	01	18					



MUNICIPALIDAD DISTRITAL VEINTISÉIS DE OCTUBRE

"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 598-2016-MDVO-A

Veintiséis de Octubre, 17 de agosto del 2016.



VISTOS:

El Informe N°292-2016-MDVO-GAJ, de la Gerencia de Asesoría Jurídica; el Informe N° 0267-2016-GPP-MDVO/JPBN, emitido por la Gerencia de Planificación y Presupuesto, sobre Aprobación de Manual de Organización y Funciones- MOF, y;

CONSIDERANDO:

Que, las Municipalidades son órganos de gobierno con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 194º de la Constitución Política del Estado, modificada por Ley N° 30305 - Ley de Reforma de la Constitución, concordante con el artículo II del Título Preliminar y artículo 4º de la Ley 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades;



Que, el Artículo 43º de la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades, precisa que las resoluciones de Alcaldía aprueban y resuelven los asuntos de carácter administrativo;

Que, mediante Ordenanza Municipal N° 04, de fecha 25 de abril de 2016, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre; asimismo mediante Ordenanza Municipal N° 011-2016-MDVO-CM, de fecha 04 de agosto de 2016; se aprobó el Cuadro de Asignación de Personal Provisional (CAP) de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre;



Que, con documento ingresado por mesa de partes, de fecha 21 de Junio del 2016, con Expediente N° 7160, con atención al Gerente de Administración y Finanzas, el consultor responsable de la elaboración del Manual de Organización y Funciones - MOF, alcanza el MOF y el Informe Técnico del mismo un CD conteniendo la Información anteriormente indicada, señalando que da por concluido el servicio solicitado por la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, agradeciendo por la confianza brindada para encargarle este servicio, considerando la importancia del mismo;

Que, con Informe N° 0267-2016-GPP-MDVO/JPBN, de fecha 07 de julio del 2016, el Gerente de Planificación y Presupuesto, remite el Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre a la Gerencia Municipal, otorgando su aprobación; señalando asimismo que debe ser aprobado con el documento correspondiente;



Que, mediante Informe N° 292-2016-MDVO-GAJ, de fecha 11 de Julio del 2016, emitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica, refiere que Por las consideraciones antes expuestas, y teniendo en cuenta el marco normativo; opina que es Procedente la Aprobación del Manual de Organización y Funciones (MOF), el mismo que ha sido elaborado de acuerdo a los lineamientos establecidos para estos Documentos de Gestión. Recomendando asimismo se realice su aprobación, mediante la emisión de la correspondiente Resolución de Alcaldía;



MUNICIPALIDAD DISTRITAL VEINTISÉIS DE OCTUBRE

"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"

RESOLUCION DE ALCALDÍA N° 598-2016-MDVO-A



Que, el Manual de Organización y Funciones- MOF, es un documento normativo donde se describe las funciones, objetivos, características, los requisitos y responsabilidades de cada grupo que se desarrolla en una organización, así también un conocimiento integral de este, permitiendo un mejor desarrollo del ente ante la sociedad. Asimismo, el MOF proporciona información a los Servidores, Directivos y Funcionarios sobre sus funciones y ubicación dentro de la estructura general de la Organización. Actualmente esta Entidad no cuenta con un Manual de Organización y Funciones- MOF, vigente ni aprobado, por lo que es muy necesario que se elabore el mismo;



Que, la elaboración del Manual de Organización y Funciones- MOF, se ha realizado bajo un Plan de Trabajo elaborado en coordinación con el Equipo Técnico, en el cual también ha participado la Sub Gerencia de Recursos Humanos, en reuniones coordinadas con los Encargados de cada Gerencia o Sub Gerencia, los mismo que fueron determinando las funciones de cada puesto y/o cada plaza, en función de las responsabilidades inherentes del cargo;

Que, es prioridad para la Municipalidad, contar con el Manual de Organización y Funciones que contengan en forma detallada la descripción de actividades que deben seguir en la realización de las funciones de las Gerencias, Subgerencias y Unidades administrativas que guarden coherencia con los dispositivos legales y/o administrativos que regulen el funcionamiento de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre;

Estando a lo expuesto y en uso a las atribuciones que le confiere la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, Artículo 20° inciso 6) a esta Alcaldía;

SE RESUELVE:



ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el Manual de Organización y Funciones (MOF), de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre; que consta de 233 páginas, el mismo que en anexo adjunto forma parte integrante de la presente Resolución, en mérito a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

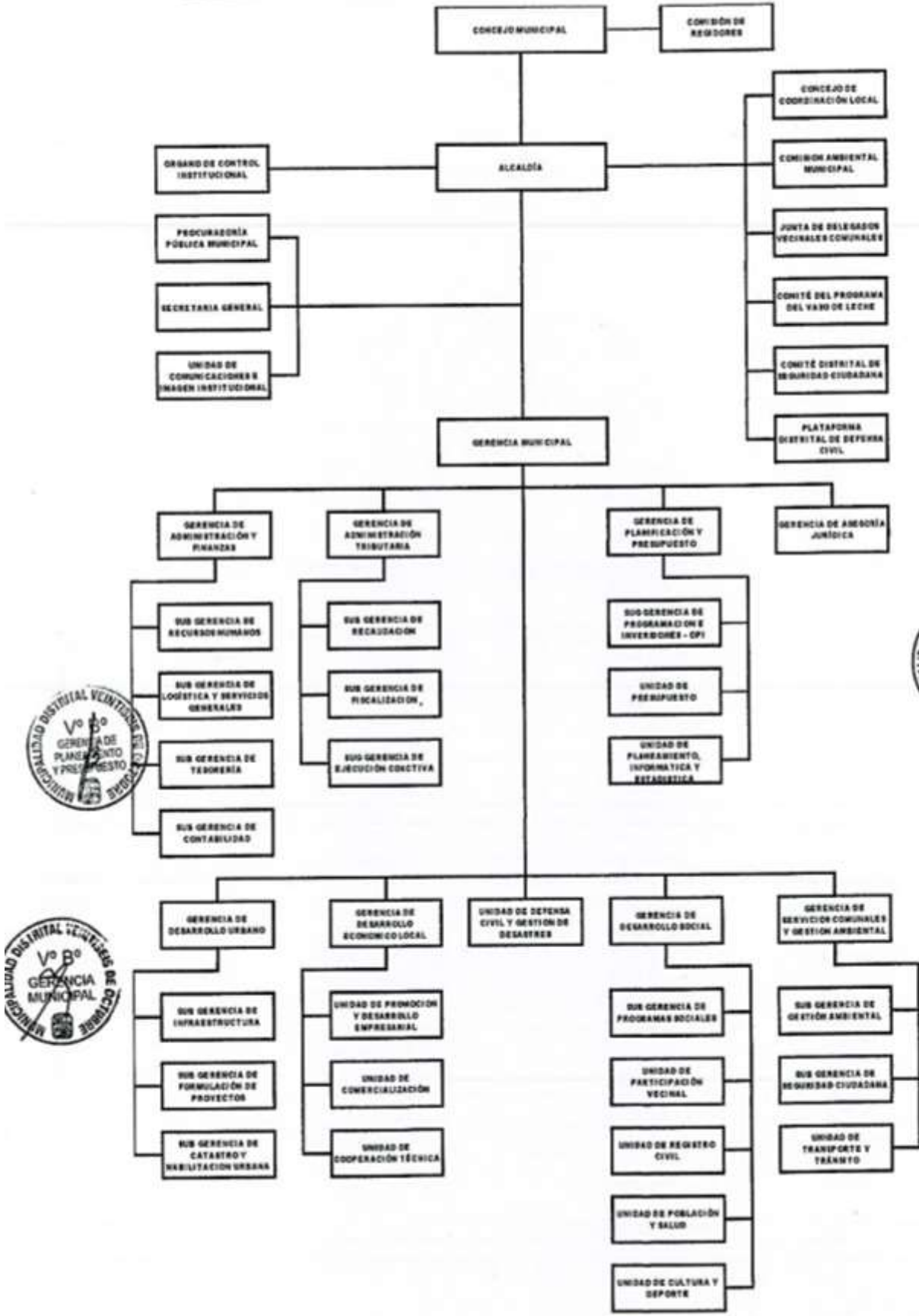
ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR a la Gerencia Municipal el cumplimiento de la presente Resolución.

ARTICULO TERCERO: HACER de conocimiento de la Presente Resolución; a Sala de Regidores; Gerencia Municipal; y a todas las demás Gerencias; Sub Gerencias; y/o Unidades Orgánicas de la Entidad, para los fines pertinentes.

REGISTRESE, COMUNIQUESE, CUMPLASE Y ARCHIVASE.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL VEINTISÉIS DE OCTUBRE
C.P.C. Práxedes Lozano Huamán
ALCALDE

ESTRUCTURA ORGANICA DE LA MUNICIPALIDAD VEINTISEIS DE OCTUBRE



Anexo N° 12. Misión y visión de la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre

The screenshot shows the website of the Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre. The header includes the name of the municipality, navigation menus for 'Inicio', 'Municipalidad', 'La Ciudad', 'Noticias', and 'Documentos', and a 'Transparencia' button. The main content area is titled 'Misión y Visión' and contains two paragraphs of text. To the right, there is a 'Últimas Noticias' section with a list of five news items. The website also features a search bar, social media icons for Facebook, Twitter, and YouTube, and a printer icon.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL VEINTISEIS DE OCTUBRE

Inicio Municipalidad La Ciudad Noticias Documentos

Transparencia

Buscar

Facebook Twitter YouTube

Misión y Visión

La Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, en cumplimiento de sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas, contribuye al desarrollo económico, integral y sostenible de su distrito, organizando y conduciendo democrática, descentralizada y desconcentradamente la gestión Municipal, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales.

Hacer de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre una Institución pública distrital, con una valiosa identidad propia, trascendente legado histórico , capaz de administrar y brindar con calidad los recursos y servicios públicos, así como propiciar condiciones favorables para el desarrollo de la inversión privada y liderar procesos de concertación con la sociedad civil, en el marco de una efectiva lucha contra la pobreza, para lograr un continuo y trascendental desarrollo sostenible.

Últimas Noticias:

- Del programa nacional de becas y crédito educativo atención jóvenes octubrinos :participa de la convocatoria 2018
- Serenos culminan curso de capacitación dictado por especialistas de la policía
- Alcalde octubrino supervisa trabajos ejecutados en obra de upis villa jardín
- Cambian de rostro a parque guerrita de san José
- Obras para la capital del distrito octubrino local comunal multiusos y mini complejo deportivo serán

Anexo N° 13. Evidencia de entrevista y encuesta aplicada.

Ilustración N° 1.

Gerente de la Municipalidad de Distrital Veintiséis de Octubre.



Fuente; Aplicación de la guía de entrevista.

Ilustración N° 2.

Personal de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre.



Fuente; Aplicación de la guía de entrevista