



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PUBLICA

Habilidades personales y el rendimiento laboral en la unidad de
gestión educativa local, Apurímac, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Leon Leguia, Cristina (ORCID: 0000-0002-3797-9721)

ASESOR:

Mg. Ramos Serrano, Shelby Hubert (ORCID:0000-0001-6377-0203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a mi mamá Sofia Leguía, quien con esfuerzo y dedicación supo enseñarme aptitud y valores para ser una excelente profesional. A mi papá Juan Pablo León quién con su ejemplo me enseñó a ser una buena persona. A mi esposo quien con su apoyo me alentó a continuar. A mi hijo Sebastián quien siendo tan pequeño entendió que su mamá estaba estudiando. A mis hermanos que siempre me brindaron su apoyo y aliento para culminar mi tesis.

Agradecimiento

Agradezco a mis docentes y en especial a mi asesor por su ayuda paciencia y orientación a lo largo de la elaboración de mi tesis. A mis familiares que siempre me brindaron su apoyo. A la entidad pública y servidores públicos que participaron en la realización de la investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	18
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de frecuencias de la variable Habilidades personales y sus dimensiones	20
Tabla 2: Distribución de frecuencias de la variable Rendimiento laboral y sus dimensiones	21
Tabla 3: Correlación no paramétrica entre Habilidades Personales y Rendimiento Laboral	22
Tabla 4: Correlación no paramétrica entre Autoconocimiento y Rendimiento Laboral	23
Tabla 5: Correlación no paramétrica entre Resolución de Conflictos y Rendimiento Laboral	23
Tabla 6: Correlación no paramétrica entre Autocontrol y Rendimiento Laboral.....	24
Tabla 7: Correlación no paramétrica entre Autoconfianza y Rendimiento Laboral.	25
Tabla 8: Correlación no paramétrica entre Equilibrio Emocional y Rendimiento Laboral	25
Tabla 9: Correlación no paramétrica de Spearman entre Comunicación y Rendimiento Laboral	26
Tabla 10: Correlación no paramétrica de Spearman entre Empatía y Rendimiento Laboral	26
Tabla 11: Correlación no paramétrica de Spearman entre Capacidad de Escucha y Rendimiento Laboral	27

Resumen

La investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre las habilidades personales y el rendimiento laboral en la UGEL de Apurímac. La investigación fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental de corte transversal, con un nivel descriptivo correlacional bajo un enfoque cuantitativo. La muestra del estudio fue de un total de 110 trabajadores, se usaron dos cuestionarios que corresponden a las dos variables de investigación; las cuales sirvieron para recopilar la información necesaria y proceder a realizar el procesamiento de los datos, aplicando la estadística descriptiva e inferencial. El resultado de la Rho de Spearman fue de 0.753, esto indica que, existe una correlación positiva alta entre las variables de investigación. Se concluyó que una adecuada gestión de habilidades personales de parte de los líderes de la organización se reflejará de manera directa en el rendimiento laboral de ellos mismos y de los trabajadores.

Palabras clave: Habilidades personales, rendimiento laboral, meta organizacional.

Abstract

The main objective of the research is to determine the relationship between personal skills and work performance in the UGEL of Apurimac. The research was applied, with a non-experimental cross-sectional design, with a descriptive correlational level under a quantitative approach. The study sample consisted of a total of 110 workers, and two questionnaires were used corresponding to the two research variables, which were used to collect the necessary information and proceed to process the data, applying descriptive and inferential statistics. The result of Spearman's Rho was 0.753, which indicates that there is a high positive correlation between the research variables. It was concluded that an adequate management of personal skills on the part of the organization's leaders will be directly reflected in the work performance of themselves and of the workers.

Keywords: Personal skills, work performance, organizational goal.

I. INTRODUCCIÓN

El fenómeno de la globalización ha vuelto nuestro entorno laboral más competitivo haciendo que los profesionales se destaquen por sus habilidades en la organización donde laboren, estas habilidades les otorgan un valor fuerte y consistente que los diferencia de los demás. Las habilidades del capital humano se ven reflejadas cuando la organización se encuentra en pleno funcionamiento, en el cual las destrezas personales y el rendimiento laboral deben lograr resultados que satisfagan las necesidades del colaborador y la organización en sí, puesto que esta última impulsa recursos, combina estrategias y elabora planes para lograr un desempeño óptimo de sus trabajadores, y así mismo, de la organización.

La pandemia del COVID-19 ha puesto un gran desafío a enfrentar a todas las organizaciones a nivel internacional de mantenerse en el mundo empresarial. Es en este punto donde las habilidades personales se vuelven importantes en la gestión pública, esencialmente en el rendimiento de los trabajadores en las organizaciones; ya que la calidad entre las organizaciones y los trabajadores al funcionamiento correcto (Sánchez y Poveda, 2019). Sin embargo, no todas las organizaciones estaban preparadas para afrontar a estos eventos, siendo las personas que no desarrollan habilidades en el afán de ejercer poder, autoridad y control sobre los demás las que ocupan los puestos (Mayorga et al., 2019).

Latinoamérica no fue indiferente a la crisis sanitaria y económica que ocasionó la pandemia, además de las tensiones políticas y su gestión pública. Un ejemplo de esto es Brasil y Nicaragua fueron países que muestran una pobre calidad de gestión pública ya que, teniendo mayor capacidad para afrontar las crisis con eficiencia, tardaron en aplicar políticas sanitarias (Gavilanes-Sarmiento et al., 2022). Lo cual indica la carencia de habilidades personales de las personas que dirigen estas organizaciones que son los encargados de la gestión pública.

En la actualidad, el buen desempeño está siendo importante, según una indagación, que se vio reflejada en resultados estadísticos, se mostró que el 95% de las instituciones generan un crecimiento al país. En tal sentido se interpreta que el desarrollo y formación del personal que administran las entidades deben llevar a cabo el uso de herramientas tecnológicas, sabiendo que estos son de mucha utilidad para las metas (Saravia, 2018). De la misma manera, los agentes que gerencian necesitan lograr el desarrollo de las habilidades personales para poder

ejercerlas en las funciones que desempeñan, de esta manera se llevara el manejo adecuado del estrés personal, buscando estrategias creativas que reduzcan situaciones de conflicto (Mongilardi, 2018). Se visualiza que cada vez que el directivo lleva a cabo un control interno de su personal, llega a percibirse una empatía, tanto en el carácter como en la conducta que el directivo realiza en interno (Solís, 2020).

Esta situación no es ajena a la Unidad de Gestión Educativa Local Apurímac, pues la coyuntura social y política actual exagera la percepción negativa de las habilidades personales, durante la pandemia han visto serias dificultades para dirigir y empatizar con el personal. Así también, en dicha institución para asegurar que su función hace necesario la formación de un equipo de colaboradores, teniendo en cuenta que estos deberán cumplir con ciertas capacidades en la función de sus actividades, teniendo en cuenta que el producto resultante será a raíz de una buena gestión administrativa, el personal colaborador tiene un ciclo rotativo, después de cada nueva gestión, un 80% de los colaboradores son contratados por el nuevo periodo asignado, según el ingreso de cada nueva autoridad a la organización, se cruza con nuevo personal, por ello se estima a la mejoría del desarrollo del talento humano y esto pone en dificultad la seguridad que se brinda para el usuario, y limita la mejora continua, por ello es necesario indagar sobre el talento humano y el rendimiento laboral.

Asimismo, la gestión de liderazgo eficiente exige ser implementada, por parte de los directivos, esto para un mejor desarrollo de las habilidades personales que mejoren la gestión y cumplan un rol entre la convivencia laboral, enseñanza y educación decalidad (López y López, 2019). De la misma forma, el aporte a esta investigación es que las autoridades de dicha institución buscan que los proyectos innoven con estrategias más creativas para la mejora del clima dentro de la entidad. Además, se busca resaltar las actividades que los docentes realizan, los cuales son innovadores.

Por tal motivo, se plantea el problema general: ¿Cuál es la relación entre las habilidades personales y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022? Asimismo, los problemas específicos son: (a) ¿Cuál es la relación entre el autoconocimiento y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022?, (b) ¿Cuál es la relación entre la resolución de

conflictos y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022?, (c) ¿Cuál es la relación entre el autocontrol y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022? (d) ¿Cuál es la relación entre la autoconfianza y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022?, (e) ¿Cuál es la relación entre el equilibrio emocional y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022?, (f) ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022?, (g) ¿Cuál es la relación entre la empatía y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022? y (h) ¿Cuál es la relación entre la capacidad de escucha y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022?

La justificación teórica se considera que, al obtener resultados sobre el nivel de habilidades personales y rendimiento laboral, esto permitirá tener un análisis situacional y conceptual reciente para usarse en calidad de antecedente o marco teórico en siguientes proyectos investigativos o programas de intervención en la localidad. De acuerdo con la concepción de justificación teórica, según Hernández y Mendoza (2018) tiene relevancia teórica al proponer el análisis y profundidad del conocimiento sobre las teorías que ya existen de las habilidades personales y rendimiento laboral. Por esto, se procura comprobar y confrontar estos supuestos y los estudios que ya se realizaron con dichas variables.

La justificación práctica se enfoca en perfeccionar la gestión pública de la UGEL, mediante la promoción de cambios de mejoras orientadas a las habilidades personales de sus trabajadores hasta sus líderes para lograr las metas organizacionales y generar mayor involucramiento por parte de sus colaboradores. La justificación práctica es una implicación social que busca modificar la realidad y responder una necesidad específica de la sociedad (Akanle & Sarafadeen, 2020).

Por otro lado, la justificación metodológica se define como la explicación de la razón e importancia de utilizar un tipo de metodología que permite generar conocimiento (Álvarez, 2021). Por lo que, la justificación metodológica del estudio es usar un enfoque cuantitativo para recopilar información mediante instrumentos validados y estandarizados sobre constructos psicológicos como la habilidad personal y sus dimensiones, para así responder una realidad problemática latente que requiere de soluciones inmediatas y eficaces.

También se detalla objetivo general: Determinar la relación entre las

habilidades personales y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022. Además, se detalló los objetivos específicos: (a) Determinar la relación entre el autoconocimiento y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022. (b) Determinar la relación entre la resolución de conflictos y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022. (c) Determinar la relación entre el autocontrol y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022. (d) Determinar la relación entre la autoconfianza y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022. (e) Determinar la relación entre el equilibrio emocional y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022. (f) Determinar la relación entre la comunicación y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022. (g) Determinar la relación entre la empatía y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022. Y (h) Determinar la relación entre la capacidad de escucha y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022.

Además, se puntualiza la hipótesis general: Existe relación significativa entre las habilidades personales y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022. Por ello las hipótesis específicas son: (a) Existe relación significativa entre el Autoconocimiento y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022. (b) Existe relación significativa entre la resolución de conflictos y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022. (c) Existe relación significativa entre el autocontrol y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022. (d) Existe relación significativa entre la autoconfianza y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022. (e) Existe relación significativa entre el equilibrio emocional y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022. (f) Existe relación significativa entre la comunicación y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022. (g) Existe relación significativa entre la empatía y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022. Y (h) Existe relación significativa entre la capacidad de escucha y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con la finalidad de generar una adecuada y relevante discusión, se muestra la situación de las variables a nivel internacional, las cuales son las siguientes:

Ali et al. (2021) estudió la asociación entre competencias sociales y rendimiento laboral en directores de un colegio en Pakistán, por lo que se enmarcó bajo un estudio cuantitativo, correlacional y transversal. Se encuestó dos instrumentos a 117 directores. Se encontró que los directivos varones presentaban más habilidades sociales que las directivos mujeres. De igual manera, el rendimiento de los varones fue mayor que de las mujeres. También, se encontró una correlación de Pearson fuerte entre dichas variables como es $r = 0,898$. Por último 6 indicadores de aptitudes interpersonales son predictores al rendimiento laboral, la cual entre ellas están comunicación, responsabilidad, actitud positiva, capacidad de decisión, integridad y gestión de relaciones.

Monsalve et al. (2021) intentó demostrar que las practicas consideradas de alto rendimiento afectan el compromiso organizacional de los trabajadores en una entidad financiera, para ello desarrolla un estudio cuantitativo, correlacional, transversal. Se aplicó los instrumentos a 111 trabajadores. El resultado fue una correlación positiva moderada Rho de Spearman = 0.544. Concluyó que el estudio demuestra que hay relación media entre dichas variables. Asimismo, las prácticas de alto rendimiento inciden en el aspecto afectivo y normativo de la variable compromiso.

Villacís-López et al. (2021) estudiaron una asociación entre el grado de cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Ocupacional y el rendimiento laboral de los empleados de cuatro empresas constructoras en la capital de Ecuador. Dicho estudio que ellos hicieron fue no experimental, correlacional, transversal y tipo aplicada, cuyos 167 colaboradores fueron encuestados. Recolectaron la información con dos cuestionarios y también información sociodemográfica/laboral. Se obtuvo relación significativa de 0.000 con una Rho = 0,215 entre cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Ocupacional y comportamientos contraproducentes. Además, se observó que la Seguridad y Salud Ocupacional tuvo una correlación alta con la dimensión de comportamientos contraproducentes.

Sánchez et al. (2020) pretendió analizar las competencias en relación con el éxito de un gerente y la repercusión en su gestión. Bajo un enfoque cuantitativo, descriptiva y transversal. Se aplicó los instrumentos a 23 directivos y 77 trabajadores de diversas empresas. Se arribó que 38% opinan que la competencia gerencial es regular y el 33% de los encuestados dicen que la administración es buena. Concluyó que las competencias gerenciales son parte del desempeño exitoso, es decir, impactan positivamente en la toma de decisiones y motivan la interacción entre los trabajadores. Además, un gestor o profesional con competencias es un agente motivador y comunicador para lograr las metas organizacionales.

Burgos (2018) tuvo como objetivo en su investigación el establecimiento de la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de diversas organizaciones de salud en Colombia. El documento investigativo fue de tipo aplicada, además no experimental y transaccional. La muestra del estudio fue constituida por gerentes, coordinadores de recursos humanos, coordinadores médicos y auxiliares. Los resultados expuestos explican que el rendimiento de los trabajadores está en un nivel deficiente para conseguir los objetivos organizacionales, igualmente, la motivación de dichos trabajadores en estas instituciones fue moderada en el logro, poder y afiliación para lograr los fines y metas. En cuestión a la estadística, se usaron el coeficiente de Pearson estableciendo una correlación entre ambas variables de 0,498, siendo esta una correlación positiva moderada, interpretándose que a mayor motivación mayor será el nivel de rendimiento en la organización.

En cuanto a las investigaciones nacionales, se presentan las siguientes:

Rosales (2022) estudió con la finalidad en cómo influye la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de una biblioteca de UPCH. Estudio descriptivo, correlacional y transversal con el método de muestreo censal ya que fue accesible y manejable el número de sujetos. En cuanto a los resultados, hubo correlación positiva moderada entre la inteligencia emocional y desempeño laboral. En esa línea, la dimensión productividad de desempeño laboral tuvo correlación positiva moderada con la inteligencia emocional obteniendo una Rho de Spearman de 0,559. Solo el 57% considera tener un nivel regular en el rendimiento laboral y 64%, un nivel regular en inteligencia emocional. Concluye que un trabajador que conoce y regula sus emociones tiene capacidad de adaptarse a situaciones complejas del trabajo, además, a congeniar con compañeros, la cual

repercuta en el rendimiento laboral suyo y de los demás.

Janampa (2021) investigó con el objetivo de encontrar la relación entre las habilidades gerenciales se reflejan en las decisiones del gestor en una entidad de la UGEL. Estudio presentado como estudio básico, correlacional y muestreo censal. Se tuvo el apoyo de todos los trabajadores siendo 100, quienes fueron administrados con instrumentos validados y confiables. Se encontró que el 53 % dicen que las habilidades gerenciales son regular y el 50% muestran que la toma de decisiones es regular. El resultado fue una correlación positiva moderada con un valor de 0.437 de Rho de Spearman. Concluyó que hay relación, es decir, a mayores habilidades se podrá tomar mejores decisiones en bien de la institución, además, esta última asociado con el buen rendimiento laboral.

Mantilla (2021) el objetivo plantear la relación de las habilidades personales con la productividad en el trabajo, en la Ugel – Huánuco. Presento un estudio básica, correlacional, no experimental. Se tomó una muestra de 80 trabajadores. Se halló una correlación de Spearman = 0.425. Concluyó hay una relación entre variables, cuando prevalezca un líder con las habilidades que deben tener los gerentes para que les ayude a asumir sus responsabilidades de manera adecuada.

Balladares (2020) el objetivo fue determinar que las competencias gerenciales tienen relación con el desempeño en los colaboradores de una UGEL. Estudio diseñado básica con nivel correlacional, y con una población censal de 28 trabajadores. Obtuvo que la asociación fue alta y significativa entre competencia gerencial y desempeño laboral. A pesar de que la muestra fue pequeña, se encontró que el 50% se considera un nivel medio en competencias gerenciales ya que posee estrategias y habilidades personales desarrollados que le ayuden en la toma de decisión. Concluyó que las habilidades que tienen los gerentes son importantes debido a que la comunicación, el liderazgo y otros aspectos son importantes para el desempeño en el trabajo.

Solís (2020) el objetivo fue establecer relación entre las habilidades de un gerente y las decisiones en la gestión que desempeño dentro de una UGEL, para ello presento un estudio básico, no experimental, se trabajó con 100 trabajadores, a quienes se administraron el cuestionario. Se halló una alta correlación y significativa de Rho Spearman = 0.740, la cual se concluye una relación entre dichas variables. Además, las competencias referidas a lo personal aumentaron en un 52%, cercana a las técnicas con 58%. Se recomienda que una orientación

hacia la modernidad de los trabajos y las acciones de la gestión de los encargados son medulares para un trabajo eficaz y eficiente.

Iniciando con las bases teóricas de la primera variable habilidades personales, esta se entiende como actitudes que buscan un trabajo armonioso, en defensa de las buenas relaciones entre los compañeros de trabajo o amistades, mostrando sentimientos saludables y manteniendo una inteligencia emocional adecuada (Tacca, et al., 2020). Además, a nivel organizacional las habilidades personales ayudan a interactuar de manera positiva con los demás para poder organizar el trabajo en favor de las relaciones interpersonales y de la empresa (García y García, 2020). Se añade, Nieves y Teresa (2018) que las habilidades personales son positivas y ayuda a una buena relación entre los integrantes del equipo de trabajo.

Según el autor base, López y Figueroa (2002) considera las habilidades personales como la conducta de un individuo que predispone a realizar de manera exitosa y cabal para realizar las funciones que les han asignado en un contexto ya sea laboral o personal.

Entre los teóricos que sustentan las habilidades personales se encuentra Erick Fromm, cuyas bases de las habilidades personales subyacen en la idea de la personalidad. Esta indica que no hay modelos ideales ya que, como seres humanos, no somos perfectos; y que cada ser humano es un ser especial y con habilidades y cualidades que nos diferencian al ser únicas y diferentes. Estas nos hacen actuar de un modo determinado ante determinados contextos, como sería el de presión (Rodríguez, 2003). Esta teoría propone una manera de hacer que los implicados actúen adecuadamente sin tener que cambiar sus esencia o estilo de reacción frente a las situaciones de estrés, el cual le ayudará a poder controlarse para que tenga una interacción saludable.

Seguidamente que las habilidades personales tienen una gran gama de comportamientos estas se dividen en dimensiones. Siendo estas el autoconocimiento, resolución de conflictos, autocontrol, autoconfianza, equilibrio emocional, comunicación, empatía y capacidad de escucha. Un total de ocho dimensiones que aunadas favorecerían al rendimiento laboral.

La dimensión autoconocimiento: aquella que la persona desarrolla para conocer su yo interior, al igual que sus habilidades y cualidades que lo diferencian de los demás (Mayorca, 2021). También es el proceso donde las personas expresan sentimientos y emociones a través de diferentes mecanismos (Santoya et al., 2018). Adicionado por Prieto (2018) que indica que es una de las acciones donde el ser humano se muestra como persona expresando sus emociones en los entornos en los cuales se desarrolla. Además, López y Figueroa (2002) lo consideran como un proceso reflexivo por el cual el sujeto adquiere la noción de su yo y de sus propias cualidades y particularidades, además lo sostiene en una posición de vital importancia en el desarrollo personal. Asimismo, la dimensión se mide mediante sus indicadores: (1) comportamiento; (2) actitudes; y (3) apertura.

La dimensión resolución de conflictos: describe la habilidad de concordar los intereses personales de los integrantes de un grupo social (Ledesma et al., 2020). Estos intereses son problemas natos de la interacción que no se pueden evitar, pero si limitar al controlar las reacciones de los involucrados (Castillo et al., 2018). También López y Figueroa (2002) sostienen que el conflicto es una situación inherente en cualquier grupo de personas que tiene como origen los diferentes intereses y metas que hace que los participantes de estos grupos confronten entre ellos. Igualmente, la dimensión se mide mediante sus indicadores: (1) selección de información; (2) analizar problemas; y (3) analizar consecuencias.

La dimensión autocontrol: es la capacidad de dominar sobre las emociones, conductas y deseos de uno mismo (López y Figueroa, 2002). Esto se complementa con la destreza que tiene una persona para sobreponerse sobre sus emociones y deseos para poder manejar las situaciones a las que está expuesto para afrontar estas con calma, para permitir la mayor eficacia en sus labores (Palacio et al., 2020). De la misma forma, la dimensión se mide mediante sus indicadores: (1) impulso emocional; (2) estrés; y (3) manejo de emociones.

La dimensión autoconfianza: implica un conocimiento real de la dificultad que cada uno tiene para un objetivo y de cuantos recursos debemos utilizar para conseguir este objetivo siendo realistas y objetivos en lo que cada uno tiene que lograr (López y Figueroa, 2002). También es el conocimiento que se tiene sobre las limitaciones que se tiene al cumplir las metas y objetivos, para ello se debe ser consciente de los recursos y habilidades que uno cuenta (Zonta et al, 2021). Además, este se forma en base a expectativas que la persona tiene sobre sus

metas y como debe actuar para cumplirlas (Vidovic, 2021). Dicho ello, la dimensión se mide mediante sus indicadores: (1) seguridad; (2) decisivo; y (3) confianza.

La dimensión equilibrio emocional: es la combinación de varias técnicas que encuentran el equilibrio para poder aumentar su bienestar bajo la estabilidad y la gestión organizada de sus emociones (López y Figueroa, 2002). Además, es la idea de autoayuda donde se combinan las técnicas para hacer el trabajo efectivo, mejorando su desempeño y logrando su bienestar (García, 2022). Adicionalmente, la dimensión se mide mediante sus indicadores: (1) manejo de conflictos; y (2) equilibrio emocional.

La dimensión comunicación: lo usan todos los seres vivos, en especial los humanos que hemos desarrollado el habla por el cual nos relacionamos entre nosotros y nuestro entorno transmitiendo información sobre el contexto en el cual nos relacionamos con otras personas (López y Figueroa, 2002). Asimismo, es la es una cualidad nata del ser humano, la cual se pueden compartir ideas y sentimientos que tienen un objetivo (Costa y López, 2020). Así mismo es un procedimiento donde el emisor comparte información con un receptor logrando que sus propuestas o acuerdos lleguen a un acuerdo o tema determinado (Charry, 2018). De igual forma, la dimensión se mide mediante sus indicadores: (1) escucha opiniones; y (2) asertivo.

La dimensión empatía: es el poder que una persona tiene para entender las emociones para tener mejores relaciones sociales, esto se da a través de la conciencia (Fernández y Araujo, 2020). Esta habilidad hace a la persona más receptiva a la dolencia de los demás y tiene una importante función en los mecanismos de la comunicación (Friestino et al, 2021). Se puede añadir que es la habilidad de reconocer las emociones de otra persona mediante la conciencia de uno mismo basándose en las interpretaciones y conocimientos que se posee (López y Figueroa, 2002). También, la dimensión se mide mediante sus indicadores: (1) solidario; y (2) asertivo.

La dimensión capacidad de escucha: es la habilidad menos desarrollada siendo esta el ser activo al hablar y al escuchar, en el cual se debe saber escuchar al comunicador para que las organizaciones se adapten a los cambios del entorno y anticiparse a los futuros requerimientos y demanda de clientes (López y Figueroa, 2002) es la destreza de oír a los demás comprendiendo el mensaje que la otra persona quiere transmitir, logrando establecer relaciones efectivas con los demás

y saber de qué maneras piensan o actúan mediante gestos, conductas y manifestaciones verbales (Álvarez, 2020 y Villanueva, 2021). Asimismo, la dimensión se mide mediante sus indicadores: (1) comunicación gestual; y (2) resolutivo.

Por otro lado, se desarrolla la base teórica de la siguiente variable rendimiento laboral, Cuba et al. (2020) define que: es un valor total que cumple una persona dentro de su entorno laboral durante el tiempo que se le ha consignado, para lograr el aporte que desea en base a los objetivos que deben cumplir, para demostrar su eficiencia dentro de la institución. Además, Burgos (2018) menciona que es un comportamiento del colaborador en la búsqueda de los objetivos establecidos por la organización. Siendo la estrategia individual para el logro de estos una serie de capacidades, necesidades, habilidades y cualidades que conjugaran con la naturaleza del trabajo y la organización para, mediante la conducta, afectar a los resultados.

Según el autor base Gabini y Salessi (2016) son las conductas que las personas muestran cuando van a cumplir con sus responsabilidades, las cuales reflejan la colaboración para la consecución de las metas en favor de la empresa, siempre están basadas en los objetivos de la empresa, también ayuda al aporte que estos dan como integrantes de las comunidades, quienes cumplen roles dentro de ella.

El rendimiento laboral constituye un mecanismo que establece y busca que las metas de una empresa se cumplan en favor también de las personas que laboran mientras cumplen sus actividades laborales, es decir, se desarrollan como personas (Tipán, 2020). Mendieta et al. (2020) en su estudio ellos expresaron que el rendimiento laboral de una empresa no necesariamente es directamente proporcional a la cantidad de horas laboradas porque no todas las horas son productivas, ni todas las horas son igual de productivas, en otras palabras, se sugiere analizar aspectos ligados al rendimiento laborales tales como la eficiencia de la productividad y no centradamente la cantidad.

De la misma forma, Oyarce y Muñoz (2020) expresa que el grado de satisfacción determina el aumento o disminución del rendimiento de una persona dentro de la organización. Esto conllevaría a que la causa de un rendimiento óptimo del trabajador sea efecto del rendimiento del individuo.

El rendimiento laboral se evidencia sus bases en la teoría conductista que

estipula que la motivación de los seres humanos radica desde el interior, pero es influenciada por el medio ambiente y puede ser moldeada por este modificando el medio ya que se adapta según el espacio donde se desenvuelven. En este caso modificar el medio donde trabajan alteraría las conductas de la persona en este contexto (Skinner, 1981). Esta teoría muestra que las conductas están alteradas por los medios y además las motivaciones se refuerzan con un objetivo, es por ello por lo que se deben manejar los sentidos. El rendimiento deficiente muchas veces se ve influenciado por las prácticas que se concretan en las organizaciones, donde se tratan con problemas y otros percances que puedan existir. Sumado a ello, es una idea conductual, que sirve para generar nuevos instrumentos para su medición, con la intención de lograr un buen rendimiento dentro de las empresas (Dolan, Jackson, y Schuler, 2003, p. 50). Según el aspecto de la conducta, se cita las ideas de Spencer y Spencer (1993, p. 45) que busca hacer diferencias entre los colaboradores eficientes entre los que no los son, a través de una evaluación de cada uno, según sus cualidades, estos indicadores determinan el rendimiento dentro de su centro de trabajo.

Las dimensiones del rendimiento laboral son tres: el rendimiento en la tarea, los comportamientos contraproducentes y el rendimiento en el contexto.

La dimensión rendimiento en la tarea: según Gabini y Salessi (2016) se basa en el cumplimiento de las tareas asignadas en un entorno laboral, las cuales son medidas en base a la productividad y la eficiencia direccionadas al cumplimiento de las acciones en la empresa (Viswesvaran y Ones, 2000; y Koopmans et al., 2011). Es decir, el rendimiento es la manera como un personal cumple con sus actividades para lograr una buena contribución de las actividades en pro de los objetivos de la compañía (Hernández y Bautista, 2018). La dimensión se mide mediante sus indicadores: (1) planeamiento; (2) organización del trabajo; (3) orientación de resultados; (4) priorización del trabajo; y (5) eficiencia laboral

La dimensión comportamientos contraproducentes: según Gabini y Salessi (2016) son las conductas que promueven el caos, son consideradas antisociales, donde los trabajadores incumplen con las normas establecidas, las cuales amenazan con la buena conducta de los demás, para el cumplimiento de las metas se convierten en opositores. Al final, se toma la denominación conductas en el trabajo contraproducentes para abarcar los comportamientos que dañan las reglas de una empresa, y también a los integrantes de la empresa (Álvarez, et al., 2021).

Por ello, las conductas contraproducentes (CCP) se vuelca en el interés para los estudiosos, ya que abarcan modelos de rendimiento laboral generando la unión de aspectos diversos de las conductas (Bayona y Guevara, 2019). Además, alude que el aspecto de las conductas destructivos conlleva a la pérdida de tiempo (Cuello, et al., 2020). Igualmente, la dimensión se mide mediante sus indicadores: (1) excesiva negatividad; y (2) acciones que dañan a la organización.

La dimensión rendimiento en el contexto: según Gabini y Salessi (2016) sostiene que son las conductas de los trabajadores, las que plantean cuando realizan sus responsabilidades, en relaciona su interacción con los demás ytambién con el lado psicológico, ello en base a las necesidades de la empresa. También, las conductas diversas afectan a las organizaciones, ya que se busca que estos sean positivos para lograr las metas que se han planteado. Es decir, se busca que las personas trabajen de manera colaborado para sus esfuerzos se encaminen hacia la misma meta y se cumplan con los tiempos estipulados (Omar,2010). La dimensión se mide mediante sus indicadores: (1) iniciativa tareas laborales desafiantes; (2) actualización de conocimientos; (3) habilidades laborales; y (4) soluciones creativas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El fundamento ontológico del estudio se estableció en el objetivismo, la cual según Lewis (2014) es aquella donde el objeto es estudiado en base al contexto que interactúa y también a la determinación del sujeto que interactúa con este y le da una relación cognoscitiva. En el estudio se intentó conocer lo que se percibe sobre dichas variables y comprender su impacto en el contexto de la unidad de gestión educativa local, así como en sus integrantes.

En cuanto al fundamento epistemológico, se consideró el paradigma positivista debido al hecho que busca describir la realidad tal cual es mediante diversas comprobaciones repetibles mediante el método científico y en base a datos cuantitativos que serán demostrados por aspectos estadísticos en base a las variables (Hernández, et al., 2018). Es decir, la investigación se sumergió en procedimientos y técnicas rigurosas y aceptadas dentro de la comunidad científica con el fin de entender la realidad.

Asimismo, el tipo de investigación fue aplicada puesto que se buscó entender la problemática de las habilidades personales en el rendimiento laboral para generar intervenciones futuras o nuevas investigaciones. De acuerdo con Sánchez y Reyes (2016) un estudio tipo aplicada busca el conocimiento de la realidad para favorecer a la humanidad cada vez más adelantada y que responda mejor a los retos de la humanidad.

Igualmente, el nivel de la investigación fue descriptivo correlacional como lo mencionan Hernández y Mendoza (2018) descriptivo debido al hecho que se busca detallar propiedades y características relevantes del grupo o variables en el contexto donde se estudia, asimismo, correlacional ya que se busca encontrar una asociación de justamente estos grupos, fenómenos, variables u otros, así como también conocer el grado de asociación o relación entre ellas. Esto en coherencia con la hipótesis ya que se propone encontrar una asociación entre las habilidades personales y el rendimiento laboral, así como describir bajo que condiciones y población se mantiene la relación. En el presente estudio se describió y halló el grado de asociación entre Habilidades personales y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local con el fin de responder las hipótesis y lograr el objetivo.

El diseño de investigación fue no experimental y transversal en consecuencia a que no se realizó alguna manipulación de la variable o elaboración de un programa, además, en un momento determinado. Hernández y Mendoza (2018) el diseño no experimental se fundamenta en la observación de las variables o fenómenos sin alguna intervención o manipulación; adicionando, de corte transversal refiere a que aquella medición de las variables, en este caso correlacional mediante cuestionarios, se realizó en un momento único.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo. Esto porque se llevó a cabo la recopilación de información de manera numérica para demostrar de manera lógica la hipótesis mediante una evaluación numérica y estadística (Hernández et al., 2018). Estas expresadas en el estudio con fórmulas de muestreo aleatorio, estadígrafos no paramétricos, codificación de respuestas y otros bajo procedimientos rigurosos y científicos.

El método es el hipotético - deductivo, según Valderrama (2017) afirmó que es un procedimiento metodológico para responder un problema y posteriormente a una teoría, que se inicia de conocer la teoría, además manifestar hipótesis y mediante una reflexión y estudio contrastar con la realidad con el fin de generar conclusiones. Esto demostrado porque el estudio recopiló un conjunto de información a partir de la revisión bibliográfica, así como la observación la cual influyó en la elaboración de conjeturas como la relación de las habilidades personales en el rendimiento laboral para finalizar en una contrastación con los resultados gracias a los instrumentos aplicados.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de habilidades personales: entendida como el comportamiento de un sujeto que se predispone a desempeñar con éxito los requisitos, además, es una forma de actuar en una situación personal o profesional dado (López y Figueroa, 2002).

Definición operacional es:

La variable es de naturaleza cualitativa, la cual según López y Figueroa (2002) se miden a través de 8 dimensiones y sus respectivos indicadores: Dimensión 1: Autoconocimiento: indicador 1 comportamiento, indicador 2 actitudes e indicador 3 apertura. Dimensión 2: Resolución de conflictos: indicador 1 selección de información, indicador 2 analizar problemas e indicador 3 analizar consecuencias. Dimensión 3: Autocontrol: indicador 1 impulso emocional, indicador

2 estrés e indicador 3 manejo de emociones. Dimensión 4: Autoconfianza: indicador 1 seguridad, indicador 2 decisivo e indicador 3 confianza. Dimensión 5: Equilibrio emocional: indicador 1 manejo de conflictos e indicador 2 equilibrio emocional. Dimensión 6: Comunicación: indicador 1 escucha opiniones e indicador 2 asertivos. Dimensión 7: Empatía: indicador 1 solidario e indicador 2 asertivo. Dimensión 8: Capacidad de escucha: indicador 1 comunicación gestual e indicador 2 resolutivo.

Escala de medición: se presentó como ordinal con una escala de Likert con 32 ítems, la cual se valoró con Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5).

Definición conceptual de rendimiento laboral: Gabini y Salessi (2016) entendieron como un conjunto de acciones o comportamientos de los trabajadores de una empresa u organización, en la cual para lograr los objetivos son importantes y pueden ser calculados en términos de competencias de cada uno de ellos y el nivel de cuanto aporta a dicha empresa.

Definición operacional es:

La variable es de naturaleza cualitativa, la cual según Gabini y Salessi (2016) se miden a través de 3 dimensiones y sus respectivos indicadores: Dimensión 1: Rendimiento de tarea: indicador 1 planeamiento, indicador 2 organización de trabajo, indicador 3 priorización de trabajo e indicador 4 eficiencia laboral. Dimensión 2: Comportamiento contraproducente: indicador 1 excesiva negatividad e indicador 2 acciones que dañan la organización. Dimensión 3: Rendimiento en el contexto: indicador 1 iniciativa tareas laborales desafiantes, indicador 2 actualización de conocimientos, indicador 3 habilidades laborales e indicador 4 soluciones creativas.

Escala de medición: se presentó como ordinal con una escala de Likert de 16 ítems, la cual cada una de ellas se valoró con Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Hernández, et al. (2014) delimitaron como un conjunto de sujetos o componentes con características equivalentes o similares. En la investigación se consideró 152 trabajadores en la unidad de gestión educativa local, Apurímac.

Los criterios de inclusión (a)Trabajadores que presenten mínimo 06 meses de experiencia en la organización, (b)Trabajadores en actividad presencial y

(c) Trabajadores que hayan aceptado voluntariamente participar en el estudio.

Los criterios de exclusión

(a) Trabajadores que presenten menos de 06 meses de experiencia en la organización, (b) Personas que están reemplazando a un trabajador y (c) Trabajadores que se encuentren en vacaciones o tengan constancia de descanso laboral.

Muestra

En cuanto a la muestra, Martínez et al. (2014) es entendida como un subconjunto de la población y lo que se busca es que este subgrupo refleje con precisión a toda la comunidad, es decir, que sea representativa para generar inferencias.

Por consiguiente, se abordó el muestreo probabilístico y se usó una fórmula para determinar la cantidad de participantes para el estudio. Hernández, et al. (2014) refiere que el muestreo probabilístico utiliza una fórmula probabilística para hallar la cantidad de sujetos de ser seleccionados para el estudio, manteniendo en cuenta que cada sujeto tiene la misma probabilidad de ser elegido.

Unidad de análisis

En la investigación se consideró a cada servidor público perteneciente a dicha organización que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.

Se aprovechó la encuesta como técnica para el presente estudio, esta se utiliza para que las personas respondan bajo una misma pregunta e instrucción para así recoger los datos. Siempre se debe tener en cuenta que la intención de la encuesta no radica en puntualizar a los individuos o separarlos de alguna forma que ya conforman parte de la muestra, el caso fue indagar un perfil variado de la población (Behar, 2008, p.62).

Los instrumentos son los medios que el investigador empleará para afrontar los diversos problemas, para de esta manera adquirir la información que se deba recabar tales como la solicitud impresa, herramientas mecánicas y electrónicas. También, el instrumento será de tipo cuestionario que a concepto de Niño (2011) es el instrumento de mayor uso que consiste en la formulación de interrogantes en relación con la variable que se deba medir.

En cuanto a las propiedades de un cuestionario, según Hernández y Mendoza (2018) definieron a la validez como la posibilidad de una herramienta que garantice las preguntas enunciadas, es decir, el grado que un instrumento mida lo

que deba medir. Donde se toma en cuenta tres características: pertinencia, relevancia y claridad.

La confiabilidad del instrumento se llevó a cabo por el coeficiente de Alfa Cronbach, según Meza (2002), señala que es el grado en que el instrumento produzca los mismos resultados, donde presenta los valores entre 0 y 1, donde 0 significa nula confiabilidad y 1 representa la confiabilidad total. A continuación, se presenta la fórmula: Asimismo, se realizó una prueba piloto a 20 trabajadores de otra institución que tenga la misma característica que la unidad de análisis.

3.5. Procedimiento

En primera instancia, se identificó y conceptualizó las variables del estudio, así como sus dimensiones para utilizarse con un método científico. Por consiguiente, se construyeron los instrumentos bajo las dimensiones e indicadores, los cuales se validaron por tres jurados: Mg. Illa Sihuíncha, Godofredo Pastor; Mg. Ruiz Villavicencio, Ricardo Edmundo y Mg. Anca Cisneros, Wilfredo; y se halló el coeficiente de alfa de Cronbach. Se obtuvo que era aplicable y mantenía un coeficiente pertinente para su uso en ambos instrumentos.

Luego de aplicar los instrumentos a la muestra y se realizó el vaciado de datos en un Excel para tener la información en una base de datos para luego exportar al IBM SPSS versión 26 con la finalidad de analizar los datos.

Por último, se realizó los análisis descriptivos e inferenciales sobre las variables del estudio para contrastar a las hipótesis planteadas en el estudio y una vez obtenidos los resultados se interpretó. Asimismo, se discutió con las investigaciones que anteceden para aumentar el conocimiento científico en este campo. Se culminó generando conclusiones y recomendaciones para futuros investigadores y trabajadores de dicha organización o similar.

3.6. Métodos de análisis de datos

Posteriormente que se tenga la base de datos en un Excel y de manera organizada, se procedió con el análisis de los datos de la variable mediante el uso del paquete estadístico SPSS versión 26. En el paquete estadístico se realizó la estadística descriptiva de los datos demográficos y de cada variable con el objetivo de identificar medias, tendencias, distribución y porcentajes. Se presentó a través de tablas, gráficos de pastel y gráfico de barras.

En la estadística inferencial se realizó las pruebas de bondad de ajuste de Kolmogórov-Smirnov para saber si los datos mantenían una distribución normal

para luego usar los estadísticos correctos y comprobar las hipótesis. Se realizó la correlación de Spearman a nivel de las variables como a sus dimensiones. Igualmente se presentó diagrama de dispersión.

3.7. Aspectos éticos

La actual investigación se basó en la guía normativa de la comunidad científica llamada APA de la edición séptima. Asimismo, estrictamente se basó en la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis para la Obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales de la Universidad César Vallejo aprobada por la Resolución de Vicerrectorado de Investigación. En cuanto a la información de los usuarios, se mantuvo la confidencial teniéndose en cuenta el profesionalismo ético oportuno. Asimismo, se proporcionó las intenciones del estudio mencionando textualmente el objetivo en los cuestionarios. Además, se cumplirán los criterios de beneficencia, no maleficencia, honestidad y libertad. Cabe resaltar que a lo largo de la elaboración de la investigación se utilizó fuentes confiables y actualizados. Al final, se sometió al uso del programa antiplagio Turnitin para validar la originalidad y autenticidad del trabajo.

IV. RESULTADOS

El procesamiento de datos fue aplicado tanto para la variable habilidades personales como para rendimiento laboral luego de que las encuestas fueran respondidas por la muestra. En primera instancia, se realizó un análisis de frecuencias de cada variable con sus dimensiones para saber en qué nivel se encuentran, después las correlaciones correspondientes a los objetivos planteados para responder las hipótesis de la investigación.

En la Tabla 1 se explora con respecto a la variable habilidades personales, es considerada como deficiente por un 86.4% y un 13.6% la considera como regular. Igualmente, se logra observar las frecuencias y porcentajes de sus dimensiones. Con respecto a la dimensión uno, autoconocimiento, el 81.8% la considera como deficiente y un 18.2% como regular. Con respecto a la dimensión dos, resolución de conflictos, se observa que el 87.3% la considera como deficiente y un 12.7% como regular. Con respecto a la dimensión tres, autocontrol, el 81.8% la considera como deficiente y un 18.2 como regular. Con respecto a la dimensión cuatro, autoconfianza, el 76.4% la considera como deficiente y un 23.6% como regular. Con respecto a la dimensión cinco, equilibrio emocional, el 84.5% la considera como deficiente y un 15.5% como regular. Con respecto a la dimensión seis, comunicación, el 78.2% la considera como deficiente y un 21.8% como regular. Con respecto a la dimensión siete, empatía, el 77.3% la considera como deficiente y un 22.7% como regular. Con respecto a la dimensión ocho, capacidad de escucha, el 71.8% la considera como deficiente y un 28.2% como regular. Por lo que se concluye que, las habilidades personales son deficiente, el autoconocimiento es deficiente, la resolución de conflictos es deficiente, el autocontrol es deficiente, la autoconfianza es deficiente, el equilibrio emocional es deficiente, la comunicación es deficiente, la empatía es deficiente y la capacidad de escucha es deficiente.

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable Habilidades personales y sus dimensiones

VI: Habilidades personales		D2: Resolución de conflictos		D3: Autocontrol		D3: Autocontrol	
F	%	F	%	F	%	F	%
							20

Válido	Deficiente	95	86,4	90	81,8	96	87,3	90	81,8
	Regular	15	13,6	20	18,2	14	12,3	20	18,2
	Total	110	100	110	100	110	100	110	100

		D4: Autoconfianza		D5: Equilibrio emocional		D6: Comunicación		D7: Empatía		D8: Capacidad de escucha	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Válido	Deficiente	84	76,4	93	84,5	86	78,2	85	77,3	79	71,8
	Regular	21	23,6	17	15,5	24	21,8	25	22,7	31	28,8
	Total	110	100	110	100	110	100	110	100	110	100

En la Tabla 2 se explora con respecto a la variable rendimiento laboral, es considerada como deficiente por un 84,5% y regular por un 15,5%. Igualmente, se logra observar las frecuencias y porcentajes de sus dimensiones. Con respecto a la dimensión uno, rendimiento de tarea, el 81,8% la considera como deficiente y el 18,2% como regular. Con respecto a la dimensión dos, comportamientos contraproducentes, el 76,4% la considera como deficiente y el 26,6% como regular. Con respecto a la dimensión tres, rendimiento en el contexto, el 73,6% la percibe como deficiente y el 26,4% la percibe como regular. Por lo que se concluye que el rendimiento laboral es deficiente, al igual que sus dimensiones rendimiento de tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto también son deficientes.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de la variable Rendimiento laboral y sus dimensiones

		VD: Rendimiento Laboral		D1: Rendimiento de tarea		D2: Comportamientos contraproducentes		D3: Rendimiento en el contexto	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Válido	Deficiente	93	84,5	90	81,8	84	76,4	81	73,6
	Regular	17	15,5	20	18,2	26	23,6	29	26,4
	Total	110	100	110	100	110	100	110	100

Luego de realizar la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov y observar que estas variables no tienen una distribución normal, se determinó usar la correlación no paramétrica.

En la tabla 3, se observa que el nivel de significancia es 0,000, lo cual indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la relación entre las habilidades personales y el rendimiento laboral, misma que indica que hay influencia significativa. Además, el resultado de Spearman es igual a 0,753 esto nos indica que existe una correlación positiva alta (anexo 9) entre la variable habilidades personales y la variable rendimiento Laboral.

Tabla 3

Correlación no paramétrica entre Habilidades Personales y Rendimiento Laboral

Correlaciones			Habilidades Personales	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Habilidades Personales	Coeficiente de correlación	1,000	,753**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

Siguiendo con los objetivos específicos propuestos en la presente investigación, siendo importante analizar las dimensiones de las habilidades personales y su relación con el rendimiento laboral. Las dimensiones de las habilidades personales son autoconocimiento, resolución de conflictos, autocontrol, autoconfianza, equilibrio emocional, comunicación, empatía y capacidad de escucha. Estas variables serán correlacionadas mediante la Rho de Spearman.

En la tabla 4, se observa que el nivel de significancia es 0,000, lo cual indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la relación entre el autoconocimiento y el rendimiento laboral, misma que indica que hay influencia significativa. Además, el resultado de Spearman es igual a 0,641 esto nos indica que existe una correlación positiva moderada (anexo 9) entre la dimensión autoconocimiento y la variable rendimiento laboral.

Tabla 4

Correlación no paramétrica entre Autoconocimiento y Rendimiento Laboral

Correlaciones			Autoconoci miento	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Autoconcepto	Coeficiente de correlación	1,000	,641**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,641**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		110	110	

En la tabla 5, se observa que el nivel de significancia es 0,000, lo cual indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la relación entre la resolución de conflictos y el rendimiento laboral, misma que indica que hay influencia significativa. Además, el resultado de Spearman es igual a 0,558 esto nos indica que existe una correlación positiva moderada (anexo 9) entre la dimensión resolución de conflictos y la variable Rendimiento Laboral.

Tabla 5*Correlación no paramétrica entre Resolución de Conflictos y Rendimiento Laboral*

Correlaciones			Resolución de Conflictos	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Resolución de Conflictos	Coeficiente de correlación	1,000	,558**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,558**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

En la tabla 6, se observa que el nivel de significancia es 0,000, lo cual indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la relación entre el autocontrol y el rendimiento laboral, misma que indica que hay influencia significativa. Además, el resultado de Spearman es igual a 0,670 esto nos indica que existe una correlación positiva moderada (anexo 9) entre la dimensión autocontrol y la variable Rendimiento laboral.

Tabla 6*Correlación no paramétrica entre Autocontrol y Rendimiento Laboral*

Correlaciones			Autocontrol	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Autocontrol	Coeficiente de correlación	1,000	,670**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,670**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

En la tabla 7, se observa que el nivel de significancia es 0,000, lo cual indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la relación entre la autoconfianza

y el rendimiento laboral, misma que indica que hay influencia significativa. Además, el resultado de Spearman es igual a 0,720 esto nos indica que existe una correlación positiva alta (anexo 9) entre la dimensión autoconfianza y la variable rendimiento laboral.

Tabla 7

Correlación no paramétrica entre Autoconfianza y Rendimiento Laboral

Correlaciones			Autoconfianza	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Autoconfianza	Coeficiente de correlación	1,000	,720**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,720**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

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

En la tabla 8, se observa que el nivel de significancia es 0,010, lo cual indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la relación entre el equilibrio emocional y el rendimiento laboral, misma que indica que hay influencia significativa. Además, el resultado de Spearman es igual a 0,246 esto nos indica que existe una correlación positiva baja (anexo 9) entre la dimensión autoconocimiento y la variable rendimiento laboral.

Tabla 8

Correlación no paramétrica entre Equilibrio Emocional y Rendimiento Laboral

Correlaciones			Equilibrio Emocional	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Equilibrio Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,246**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	110	110
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,246**	1,000

	Sig. (bilateral)	,010	.
	N	110	110

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

En la tabla 9, se observa que el nivel de significancia es 0,096, lo cual indica que se debe aceptar la hipótesis nula y rechazar la relación entre la comunicación y el rendimiento laboral, misma que indica que no hay influencia significativa. Además, el resultado de Spearman es igual a 0,159 esto nos indica que no existe una correlación (anexo 9) entre la dimensión comunicación y la variable rendimiento laboral. **Tabla 9**

Correlación no paramétrica de Spearman entre Comunicación y Rendimiento Laboral

Correlaciones				
			Comunicación	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,159
		Sig. (bilateral)	.	,096
		N	110	110
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,159	1,000
		Sig. (bilateral)	,096	.
		N	110	110

En la tabla 10, se observa que el nivel de significancia es 0,000, lo cual indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la relación entre la empatía y el rendimiento laboral, misma que indica que hay influencia significativa. Además, el resultado de Spearman es igual a 0,336 esto nos indica que existe una correlación positiva baja (anexo 9) entre la dimensión empatía y la variable rendimiento laboral.

Tabla 10

Correlación no paramétrica de Spearman entre Empatía y Rendimiento Laboral

Correlaciones				
			Empatía	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Empatía	Coeficiente de correlación	1,000	,336**

	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	110	110
Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,336**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	110	110

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

En la tabla 11, se observa que el nivel de significancia es 0,000, lo cual indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la relación entre la capacidad de escucha y el rendimiento laboral, misma que indica que hay influencia significativa. Además, el resultado de Spearman es igual a 0,384 esto nos indica que existe una correlación positiva baja (anexo 9) entre la dimensión capacidad de escucha y la variable rendimiento laboral.

Tabla 11

Correlación no paramétrica de Spearman entre Capacidad de Escucha y Rendimiento Laboral

Correlaciones			Capacidad de Escucha	Rendimiento o Laboral
Rho de Spearman	Capacidad de Escucha	Coeficiente de correlación	1,000	,384**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,384**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

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

V. DISCUSIÓN

En el estudio se planteó como objetivo general: Existe relación significativa entre las habilidades personales y el rendimiento laboral. Por ello las hipótesis específicas son: (a) Existe relación significativa entre el autoconocimiento y el rendimiento laboral, (b) Existe relación significativa entre la resolución de conflictos y el rendimiento laboral, (c) Existe relación significativa entre el autocontrol y el rendimiento laboral, (d) Existe relación significativa entre la autoconfianza y el rendimiento laboral, (e) Existe relación significativa entre el equilibrio emocional y el rendimiento laboral, (f) Existe relación significativa entre la comunicación y el rendimiento laboral, (g) Existe relación significativa entre la empatía y el rendimiento laboral y (h) Existe relación significativa entre la capacidad de escucha y el rendimiento laboral.

Para cumplir los objetivos que se plantearon en el estudio se debió realizar un procesamiento de datos para la estadística inferencial y para ello se realizó una prueba de normalidad para identificar la distribución de datos y tomar la decisión adecuada para que la contrastación de hipótesis sea la pertinente y correcta según el tipo de estadígrafos que se vaya a utilizar, para esto se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov que se usa para muestras mayor a 50 sujetos como es el caso de este estudio que cuenta con 110 participantes, se determinó que se usaría estadísticos no paramétricos.

Se puede observar que la correlación entre las habilidades personales y el rendimiento laboral es de 0,753. Por lo cual la hipótesis general sería correcta al tener una relación significativa y alta entre las habilidades personales y el rendimiento laboral. Se relaciona con el estudio de Mantilla (2021) que encontró una Rho de Spearman = 0,425 en lo que respecta a las habilidades personales y la productividad en el trabajo que sería otro nombre para expresar el rendimiento laboral que, como lo sostiene Mendieta et al. (2020) el rendimiento laboral expresa la eficiencia de la productividad en el trabajo más que la cantidad de productos o servicios o el tiempo que tome hacer o brindar estos. También se vería reforzado teóricamente por Nieves y Teresa (2018) que indican que estas conductas guardan una relación entre los integrantes del equipo de trabajo, además López y Figueroa (2002) añaden que estas son necesarias para realizar las funciones que se asignan a los trabajadores y al trabajo colaborativo además de las relaciones

interpersonales dentro de las empresas como lo indican García y García (2020).

Los objetivos específicos propuestos en la presente investigación, se procedió al análisis de las dimensiones de las Habilidades Personales y su relación con el rendimiento laboral mediante el estadístico de Rho de Spearman. Las dimensiones de las habilidades personales son autoconocimiento, resolución de conflictos, autocontrol, autoconfianza, equilibrio emocional, comunicación, empatía y capacidad de escucha.

También se puede observar que la relación existente entre la dimensión autoconocimiento con el rendimiento laboral es de 0,641 y significativa lo cual indica que esta dimensión tiene una relación moderada con el rendimiento laboral lo cual contrasta la hipótesis específica que se refiere al autoconocimiento y el rendimiento laboral lo cual se vería reforzado teóricamente por Monsalve et al. (2021) que determinó una Rho de Spearman = 0,544 entre el aspecto afectivo y normativo de la entidad con el compromiso de esta. El aspecto afectivo y normativo componen a lo que sería el autoconcepto de un trabajador al ser comportamental y emocional ya que el autoconocimiento expresa conocer un yo interior y las habilidades y cualidades a la cual la hacen diferente de los demás (Mayorca, 2021) lo cual comprometería el aspecto emocional; el aspecto comportamental se vería afectado por lo que sostiene Prieto (2018) que indica que es la acción de la persona expresando sus emociones en el contexto donde se desenvuelve.

La hipótesis correspondiente a la resolución de conflictos y su relación con el rendimiento laboral se puede en esta se puede ver que la correlación es significativa y media al tener un Rho de Spearman = 0,558, esto puede deberse a que, como indica Ledesma et al. (2020) y Castillo et al. (2018) es la habilidad de concordar intereses personales que no se pueden evitar pero si limitar las reacciones; y siendo el rendimiento laboral un concepto netamente del trabajo donde se llevan a cabo interacciones comunicativas la habilidad personal de resolución de problemas es un componente de mucha importancia. Lo cual concuerda con Rosales (2022) que realizó un estudio con la finalidad de ver cómo influye la inteligencia emocional en el desempeño laboral o rendimiento laboral obteniendo una Rho de Spearman 0,559. Se sabe que la inteligencia emocional es conocer y regular las emociones de uno mismo además de poder establecer una relación adecuada con sus compañeros lo cual incluye dentro del concepto a lo que es la resolución de

problemas.

La contrastación de la hipótesis que indica que el autocontrol tiene relación significativa con el rendimiento laboral y como se puede ver en esta tabla, el Rho de Spearman = 0,670 y significativa. Palacio et al. (2020) sostienen que el autocontrol es la destreza que tiene una persona para sobreponerse sobre sus emociones y deseos para poder para afrontar las situaciones con calma lo cual le hace ser más eficaz. El concepto engloba los estudios que realizaron Monsalve et al. (2021) que obtuvieron una Rho de Spearman de 0,544 y también el estudio de Rosales (2022) con 0,559 en la Rho de Spearman.

La autoconfianza y el rendimiento laboral tiene una correlación significativa y alta con una Rho de Spearman = 0,720, Zonta et al. (2021) y Vidovic (2021) sostiene que la autoconfianza es el conocimiento sobre las limitaciones que una persona tiene y es consciente de que los recursos que tiene serían suficiente para cumplir metas y que debe hacer para cumplirlas. Lo cual se relaciona con los estudios que realizaron Monsalve et al. (2021) que obtuvieron una Rho de Spearman de 0,544 y también el estudio de Rosales (2022) con 0,559 en la Rho de Spearman, especialmente con este último ya que la autoconfianza viene relacionada con el autoconocimiento (Rho de Spearman = 0,641) y con las acciones que se debe tomar para llevar a cabo la eficacia en el entorno donde trabaja por lo cual se explicaría que la correlación sea alta ya que incluye un área conductual. Esta área conductual va de la mano con la parte de la motivación que tiene el ser humano que se ve influenciada por el medio ambiente y se modifica según se adapta a este con la finalidad de obtener algo (Skinner, 1981).

La contrastación de hipótesis del equilibrio emocional con el rendimiento laboral, que si bien la correlación es significativa, tiene una relación baja siendo la Rho de Spearman = 0,246. Lo cual resulta contradictorio teóricamente ya que García (2022) lo define como las técnicas que hacen que el trabajo sea efectivo, mejorando el desempeño de la persona y logrando el bienestar del ser humano. Contrastándolo con otros estudios se pueden mencionar el de Rosales (2022) que alcanzo una Rho de Spearman de 0,559 en lo que respecta a la inteligencia emocional que por su misma definición que es la regulación y el conocimiento de las emociones de uno mismo debería tener una relación mayor a la que tiene. Sin embargo, el equilibrio emocional podría colocarse fácilmente dentro de lo que

anteriormente llamamos resolución de problemas ya que este incluye el equilibrio emocional además de las relaciones con otras personas, lo cual explicaría su relación y su baja influencia en el rendimiento laboral.

Otro objetivo específico es la relación entre la comunicación y el rendimiento laboral, estos no tienen relación significativa cuyo nivel de significancia es 0,096 siendo este mayor al parámetro 0,05, por lo cual la hipótesis de que tienen relación sería rechazada. Esto es fácilmente explicable teóricamente ya que Costa y López (2020) y Charry (2018) explican que esta es la capacidad de compartir ideas y sentimientos que tienen el objetivo que llegar a un acuerdo lo cual también se incluiría dentro de resolución de problemas por lo cual este a pesar de tener una relación de 0,159 no sería significativa ya que esta sería un componente parte de la Resolución de Problemas.

En la tabla 10 se muestra la correlación entre Empatía y Rendimiento Laboral, lo cual pertenece a otro objetivo del presente estudio. En este caso si es significativo, pero con una relación baja porque la Rho de Spearman = 0,336. Fernández y Araujo (2020) y Friestino et al. (2021) sostiene que es el poder que tiene una persona de entender emociones para tener mejores relaciones sociales lo cual lo hace más receptivo a la dolencia de los demás, teóricamente se relaciona con el estudio de Rosales (2022) y junto con el Equilibrio Emocional completaría lo que es la Inteligencia Emocional al ser la parte expresiva de la Inteligencia Emocional que se señala en el estudio con una Rho de Spearman 0,559.

La Capacidad de Escucha es una de las dimensiones de las Habilidades Personales de las cuales se contrasta en la tabla 11 con el Rendimiento Laboral, esta tiene una Rho de Spearman = 0,384 y es significativa. Teóricamente Álvarez (2020) y Villanueva (2021) la describen como la destreza de oír a los demás comprendiendo el mensaje y logrando establecer las relaciones efectivas con los demás en todo lo pertinente a la comunicación verbal y no verbal, lo cual tiene relación con el estudio de Rosales (2022) y con las dimensiones de comunicación, empatía y resolución de problemas. Lo cual explicaría su relación en la categoría baja, pero significativa.

En los hallazgos se evidencia que el concepto de inteligencia emocional es necesario para la habilidad personal de resolución de problemas, esta habilidad de por sí necesita el desarrollo de habilidades más sencillas como lo son la

comunicación, la capacidad de escucha y la empatía, ya que son elementos en los cuales es necesaria la interacción humana. En lo que respecta al equilibrio emocional y el autocontrol, si bien estos conceptos son cercanos a lo que sería la regulación, el conocimiento y la capacidad de establecer una relación adecuada con los demás, el autocontrol más que componer o ser parte de la resolución de problemas, se benefician pues el autocontrol lleva a soluciones más eficaces y la resolución de problemas conlleva que la mediación sea una alternativa lo cual sostiene a un Autocontrol mayor.

Por los estudios de Ali et al. (2021), Vega (2021) y Balladares (2020) se concentran en el rendimiento laboral a partir de factores como la competencia social, la motivación que es determinante para el cumplimiento de tareas y la competencia gerencial que debe tener desarrollado un buen nivel de toma de decisiones respectivamente, por ello podemos comprender algunas limitaciones del estudio presente. Si bien cubre aspectos relevantes de las habilidades personales, el factor de motivación es de gran importancia, y como vimos en la dimensión de autoconfianza, esta incluye lo que es motivación y por ello también es la que más correlación tiene independientemente de las otras dimensiones. También el estudio de Ali et al. (2021) observa que la competencia social tiene una $r = 0,898$ encuentra que los varones presentan más habilidades sociales que las mujeres, se puede deber a la capacidad de decisión que, como se sabe, las mujeres tienden a la consulta de sus trabajadores siendo más democrática mientras que el hombre tiende a decidir por su cuenta, por las dimensiones de comunicación, responsabilidad, actitud positiva, integridad y gestión de relaciones, no hay estudios suficientes lo cual sería necesario abordar en estudios posteriores a este pues está íntimamente relacionado. Relacionado al estudio de Balladares (2020) determinar que la percepción de una buena gerencia es que la persona tenga estrategias y habilidades personales desarrolladas que le ayuden en la toma de decisión es un punto que refuerza lo mencionado en el estudio realizado por Ali et al. (2021). Sin embargo, habría que investigar que tanto la comunicación y el liderazgo son papeles fundamentales en el desempeño del trabajo, pues Balladares (2020) lo considera así contradiciendo los resultados en este estudio en donde la dimensión de comunicación no tenía significancia estadística con el rendimiento laboral, aunque podría ser incluido en un aspecto más general como la resolución de problemas que estaría de alguna forma relacionada con la toma de decisiones.

La importancia de la discusión está centrada en la importancia que este estudio impacta en la mejora de la sociedad. Las habilidades personales son necesarias en todos los ámbitos, sean laborales o no; por ello es axial que todas las personas las desarrollen pues le servirán para su desarrollo personal y el desenvolvimiento adecuado en los diferentes ámbitos. Como estas habilidades tienen una relación tan estrecha con cada aspecto en el que nos desenvolvemos, era de esperarse que en un ambiente como es el trabajo en el cual nos relacionamos y desempeñamos funciones; tenga una influencia considerable, lo cual quedó demostrado con el presente estudio siendo las habilidades personales resaltantes el autocontrol, el autoconocimiento, la autoconfianza y la resolución de problemas. Como vimos la resolución de problemas junto con el autocontrol contendría dentro de estas a varias habilidades personales que influirían en poca medida al rendimiento laboral siendo estas, en este contexto, contenidas por estas. Por lo cual sería también recomendable realizar un estudio únicamente con estas variables.

Siendo el rendimiento laboral una conducta que está alterada por los medios y las motivaciones, es necesario saber qué factores contribuyen a un rendimiento deficiente como muchas veces se puede ver en las organizaciones. Siendo este el caso en donde la conducta está alterada por el contexto y las motivaciones, es resaltante las ideas de Spencer y Spencer (1993, p. 45) que busca hacer diferencias entre los colaboradores eficientes entre los que no lo son, a través de una evaluación de cada uno, según sus cualidades, estos indicadores determinan el rendimiento dentro de su centro de trabajo, siendo posible determinar aquellas personas que no tienen un buen rendimiento mediante la creación de una prueba sostenida en las bases de este estudio.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Con respecto al resultado descriptivos de la hipótesis general se puede ver que el 86,4% percibe habilidades personales como deficientes y el 13,6% perciben estas habilidades como regular, en el caso de rendimiento laboral el 84,5% la percibe como deficiente y el 15,5% como regular. De acuerdo a la relación que existe entre las habilidades personales y el rendimiento laboral en la UGEL Apurímac, esta arroja un Rho de Spearman de 0,753 con una significancia de 0,000, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa, interpretándose que con una adecuada y un desarrollo adecuado y alto de las habilidades personales de los trabajadores impactaría positivamente en el rendimiento laboral.

Segundo: Con respecto a la dimensión autoconocimiento el 90% la perciben como deficiente y el 18,2% como regular. El resultado de las estadísticas de la hipótesis específica uno se hizo uso la Rho de Spearman y se obtuvo 0,641 y una significancia de 0,000, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo cual existe una relación entre el autoconocimiento y el rendimiento laboral en la UGEL Apurímac, lo cual indica que el rendimiento laboral depende del aspecto afectivo y normativo del trabajador, por lo cual la institución debería proporcionar el bienestar y las normas que este debería seguir. Además de los trabajadores deberían conocer en que habilidades el destaca, y en la cual se desempeñaría mejor.

Tercero: Con respecto a la dimensión resolución de conflictos el 87,3% lo percibe como deficiente y el 12,7% como regular. El resultado de las estadísticas de la hipótesis específica dos se hizo uso la Rho de Spearman y se obtuvo 0,700 y una significancia de 0,000, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo cual existe una relación entre la resolución de conflictos y el rendimiento laboral en la UGEL Apurímac, lo cual expresa que a una mayor capacidad de conocer, regular, gestionar y de ser intermediario con las emociones o la de otros y de él, lo cual que sería una habilidad personal compleja por las habilidades que incluye, tendrá un mejor desempeño por el mismo entorno donde el laboral puede ser conflictivo pudiendo resolver los conflictos que pueden surgir mientras este labora en la institución y resolverlos.

Cuarta: Con respecto a la dimensión autocontrol el 81,8% la percibe como deficiente y el 18,2% como regular. El resultado de las estadísticas de la hipótesis específica tres se hizo uso la Rho de Spearman y se obtuvo 0,670 y una significancia de 0,000, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo cual existe una relación entre el autocontrol y el rendimiento laboral en la UGEL Apurímac, explicando que la destreza que tiene una persona para sobreponerse sobre sus emociones y deseos para poder para afrontar las situaciones con calma lo hace ser más eficaz en sus acciones, lo cual, intervendría en su rendimiento en lo laboral; siendo directamente la relación con lo eficaz se explica su correlación fuerte.

Quinta: Con respecto a la dimensión autoconfianza el 76,4% la percibe como deficiente y el 23,6% como regular. El resultado de las estadísticas de la hipótesis específica cuatro se hizo uso la Rho de Spearman y se obtuvo 0,720 y una significancia de 0,000, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo cual existe una relación entre la autoconfianza y el rendimiento laboral en la UGEL Apurímac, la cual señala que las acciones, es decir, la conducta en sí la cual se toma en cuenta para llevar a cabo la eficacia en el entorno laboral, además de que tiene la motivación como parte de esta; lo cual explicaría la correlación fuerte que tiene.

Sexta: Con respecto a la dimensión de equilibrio emocional el 84,5% lo percibe como deficiente y el 15,5% como regular. El resultado de las estadísticas de la hipótesis específica cinco se hizo uso la Rho de Spearman y se obtuvo 0,670 y una significancia de 0,010, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo cual existe una relación entre el equilibrio emocional y el rendimiento laboral en la UGEL Apurímac, lo cual indica que si bien el equilibrio emocional es la regulación y el conocimiento de las emociones de uno mismo debería tener, no tiene una correlación fuerte ya que el equilibrio emocional es parte de la resolución de problemas.

Séptima: Con respecto al resultado de la dimensión comunicación el 78,2% la percibe como deficiente y el 21,8% la percibe como regular. Las estadísticas de la hipótesis especifican seis se hizo uso la Rho de Spearman y se obtuvo 0,159 y una significancia de 0,096, por lo cual se acepta la

hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, por lo cual no existe una relación entre la comunicación y el rendimiento laboral en la UGEL Apurímac, indicando que la capacidad de compartir ideas y sentimientos que tienen el objetivo que llegar a un acuerdo no tiene relación con el desempeño que se tiene en el trabajo, sin embargo, la comunicación es un elemento esencial en la resolución de problemas por lo cual, se puede decir que la comunicación si influye pero no por si sola.

Octava: Con respecto al resultado de la dimensión empatía el 77,3% la percibe como deficiente y el 22,3% como regular. Las estadísticas de la hipótesis específica siete se hizo uso la Rho de Spearman y se obtuvo 0,336 y una significancia de 0,000, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo cual existe una relación entre la empatía y el rendimiento laboral en la UGEL Apurímac, señalando que el poder entender las emociones para tener mejores relaciones sociales lo hace más receptivo a la dolencia de los demás, este concepto junto con el equilibrio emocional formarían lo que conceptualmente es resolución de problemas lo que explicaría su baja correlación con el rendimiento en el trabajo.

Novena: Con respecto al resultado de la dimensión capacidad de escucha el 71,8 % la percibe como deficiente y el 28,2 % como regular. Las estadísticas de la hipótesis específica ocho se hizo uso la Rho de Spearman y se obtuvo 0,348 y una significancia de 0,000, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo cual existe una relación entre la capacidad de escucha y el rendimiento laboral en la UGEL Apurímac, lo cual expresa que la destreza de oír a los demás comprendiendo el mensaje y logrando establecer la relación afectiva se incluiría dentro de la resolución de problemas, esto explicaría porque esta habilidad tendría una correlación baja, ya que compondría con otras habilidades la habilidad de resolución de problemas.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda al jefe de recursos humanos intervenir en las habilidades personales mediante un taller o al Estado que implemente políticas de desarrollo de estas características llevará a un mayor rendimiento laboral por ser las más influyentes no solo teóricamente, sino también con evidencia estadística.

Segundo: Se le recomienda al encargado de evaluación personal intervenir en la dimensión autoconocimiento ya que esto proporciona el seguimiento adecuado de las metas y objetivos a la institución por el conocimiento de las habilidades del mismo trabajador; y además de mejorar el bienestar de los trabajadores por el aspecto afectivo que tiene este en el trabajador.

Tercero: Se le recomienda al gerente general mejorar la resolución de conflictos mediante la evaluación y posterior intervención para el jefe de recursos humanos que haya un mejor desempeño en el entorno laboral y por consecuente en la institución, principalmente en el rendimiento laboral.

Cuarta: Se recomienda al jefe de recursos humanos que mejore la dimensión autocontrol en las habilidades personales, ya que esta se relaciona en gran medida con la capacidad de afrontar problemas en situaciones con calma y eficientemente lo cual conlleva a mejores resultados siendo causantes de un mejor rendimiento laboral.

Quinta: Con respecto a la dimensión de autoconfianza se le recomienda intervenir al jefe de proyectos sociales para lograr una potenciación en el rendimiento laboral de la institución, la autoconfianza va de la mano con la motivación y esto se puede mejorar de distintas formas ya mencionadas en otros estudios e investigaciones que se relacionen con esta.

Sexta: Con respecto a la dimensión de equilibrio emocional se recomienda al jefe de recursos humanos que intervenga en esta importante área por ser la regulación y el conocimiento de las emociones de uno mismo.

Séptima: Se recomienda mayores estudios en esta área que lo puede realizar el jefe de evaluación personal para poder determinar por qué esta área no tiene relación con el rendimiento laboral ya que la comunicación es la capacidad de compartir ideas y sentimientos que tienen de objetivo llegar a un acuerdo siendo un elemento esencial en la resolución de problemas y

a su vez interviniendo en esta se podrá mejorar la resolución de problemas.

Octava: Se recomienda que el jefe de evaluación personal tenga mayores estudios enfocados directamente en la empatía y factores para poder hallar el problema o las circunstancias en las cuales no se presentan.

Novena: Se recomienda al gerente general que se mejore la capacidad de escucha mediante conversatorios en los cuales todos participen y se socialicen el problema de los demás además de que debe haber una destreza de oír a los demás comprendiendo el mensaje y logrando establecer la relación afectiva se incluiría dentro de la resolución de problemas.

REFERENCIAS

- Akanle, O. & Sarafadeen, O. (2020). Study justification in social research. *Contemporary Issues in Social Research*, 1, 93-104. https://www.researchgate.net/publication/345136265_Study_Justification_in_Social_Research
- Álvarez, A. (2021). *Justificación de la investigación*. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%205%20%2818.04.2021%29%20%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Ali, M., Zeb, A. & Ullah, M. (2021). Association between Soft Skills and Job Performance: A Cross-Sectional Study among Secondary-School- Heads in Kohat Division, Pakistan. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 15(7). https://www.ijcc.net/images/Vol_15/Iss_7/15750_Suleman_2021_E1_R.pdf
- Álvarez, J., Ruvalcaba, F., De Loera, B. y Palacios, J. (2021). Comportamiento antisocial en las organizaciones; una revisión y análisis conceptual. *Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social*, 7(1), 23-41. <https://doi.org/10.22402/j.rdi.pycs.unam.7.1.2021.330.23-41>
- Balladares, J. (2020). *Relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel Ascope 202*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52608>
- Bayona, H., & Guevara, L. (2019). El Capital Psicológico Positivo y su Relación con Comportamientos Discrecionales en Trabajadores de Lima, Perú. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(1), 49-64. <http://dx.doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66462>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación (3 ed.)*. Pearson Educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Consensus (Santiago)-Revista interdisciplinaria de*

investigación, 2(2),

21-41.

<http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20>.

Carhuancho, I., Sicheri, L., Nolazco, F. y De la Torre, J. (2019). Estandarización del cuestionario para medir las habilidades gerenciales en el sector Turismo (HGT). *INNOVA Research Journal*, 4(3), 1-12.
<https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.2019.1013>

- Castillo, G., Córdoba, C. y Gil, P. (2018). Dinamización del recreo como resolución de conflictos y participación en actividades físico-deportivas. *Revista Electrónica Educare*, 22(2), 237-258. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.22-2.14>.
- Charry Condor, H. O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682018000100003&script=sci_arttext
- Costa-Sánchez, C., & López-García, X. (2020). Comunicación y crisis del coronavirus en España. Primeras lecciones. *El profesional de la información (EPI)*, 29(3). <https://doi.org/10.3145/EPI>.
- Cuba, N., Mohamed, H. y Pacheco, A. (2020). Responsabilidad social y rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de Lima, Perú. *Conrado*, 16(72), 278-285. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100278&lng=es&tlng=es.
- Cuello, R., Fructus, R. y Panduro, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Cueva, M. C., Salguero-Barba, N. G., & Palma-Corrales, E. N. (2021). Capacitación dirigida a servidores públicos para la atención al cliente de personas con discapacidad. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(11), 59-69. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576868768005>
- Díaz, A. C., Morales, D. C., & Hurtado, D. G. (2020). La actividad del servidor público en las comunidades de la provincia ciego de ávila/the activity of the public servant in the communities in the ciego de ávila state. *Universidad & Ciencia*, 9(1), 138-146. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8125825>
- Díaz, C. (2020). Sistema de incentivo al conocimiento: una herramienta clave para mejorar el rendimiento laboral. *Business Innova Sciences*, 1(3), 28-37. <https://innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/16>

- Friestino, JKO, Luchini Junior, D., Biesek, LL, Marcon, G., & Fonsêca, GS (2021). Comunicación y salud mental: características relacionadas con la empatía en médicos y médicos del primer nivel de atención en Chapecó, Santa Catarina, Brasil. *Salud colectiva*, 16. <https://doi.org/10.18294/sc.2020.3034>
- Gabini, S., y Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1). <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- García, A. (2022). El equilibrio emocional como proceso en la recuperación de los trastornos de personalidad y adicciones. *Quaderns de Psicologia*, 24(1), e1591-e1591. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1591>.
- García, M. e Ibarra, L. (2016) *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*. Eumed. <http://www.eumed.net/librosgratis/20161158/pdf>
- García-Martín, J., & García-Sánchez, J. N. (2020). Promoción de habilidades personales para la vida a través de la implementación de cuatro enfoques instruccionales en un MOOC. *Revista de Psicodidáctica*, 25(1), 36-44. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2019.08.002>.
- Gavilanes-Sarmiento, R. F., López-Naranjo, A. L., Ramírez-Salas, A. E., & Soto-Benítez, V. S. (2022). Instrumentos Administrativos para una Buena Gestión Gerencial en las Empresas. *Polo del Conocimiento*, 7(3), 97-117. DOI: [10.23857/pc.v7i3.3720](https://doi.org/10.23857/pc.v7i3.3720)
- Hernández, J. y Bautista, G. (2018). Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México. *Ciencias Económicas: Publicación de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Litoral*, 1(15), 117-130. <https://doi.org/10.14409/rce.v1i0.7751>
- Hernández, R y Mendoza. C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. Edición McGraw-Hill Educación.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mac Graw Hill: Interamericana. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Janampa, N. (2021). *Habilidades gerenciales y toma de decisiones en los colaboradores de la UGEL 05-San Juan de Lurigancho y el Agustino, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de las Américas]. Repositorio ULAS. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1347>
- Koopmans, L.; Bernaards, C. M.; Hildebrandt, V. H.; Schaufeli, W.; De Vet, H. & van der Beek, A. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. DOI: 10.1097/JOM.0b013e318226a763
- Ledesma, K., González, R. y Contreras, E. (2020). Estrategia alternativa para la resolución de conflictos en las redes sociales digitales. *CIID Journal*, 1(1), 103-113. <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.47>.
- López, I., & López, M. (2019). El rol de la gestión directiva en los resultados educativos. *Revistas Espacios*, 40(36), 3-15. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n36/a19v40n36p03.pdf>.
- López-Fe y Figueroa (2002). *Persona y profesión*. TEA Ediciones. https://books.google.com.pe/books/about/Persona_y_Profesi%C3%B3n.html?id=xP4-ZuF0OCUC&redir_esc=y
- Mantilla, J. (2021). *Competencias gerenciales y productividad laboral en la unidad de gestión educativa local en la provincia de Huánuco*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20500.12692/69719>.
- Martínez, J., González, D., Luiz, J., Rangel R. & Pereira, R. (2014). Sample size: how many participants do I need in my research? *An Bras Dermatol Journal*, 84(4), 609-615. doi: [10.1590/abd1806-4841.20143705](https://doi.org/10.1590/abd1806-4841.20143705)
- Mayorca, W. (2021). Diseño y construcción de un instrumento para evaluar el potencial de habilidades directivas de los trabajadores. *Gestión en el tercer milenio*, 24(47), 19-27. <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i47.20576>

- Mayorga, F. A. N., Arias, D. M., Mayorga, I. I. C., & Coloma, L. A. D. L. (2019). Liderazgo: una habilidad gerencial fundamental en el éxito de una empresa en el siglo XXI. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 3(3), 1061-1084.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(3\).septiembre.2019.1061-1084](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(3).septiembre.2019.1061-1084)
- Mendieta, M., Erazo, J. y Narvárez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7439103>
- Monsalve, C., Riaño, F. y Luzardo, M. (2021). Prácticas de alto rendimiento y su incidencia en el compromiso organizacional. Un estudio en colaboradores de una caja de compensación familiar en Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (90).
<https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2976>
- Nieves, M., & Teresa, M. (2018). Habilidades personales.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/31585/Gu%C3%ADa%20Docente.pdf?sequence=1>.
- Núñez, L., Bravo, L., Cruz, C. y Hinojosa, M. (2018). Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria. *Revista venezolana*, 23(83), 761-778.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/24501/24948>
- Oyarce, R. y Muñoz, C. (2020). Tipo de liderazgo de jefes de oficina y rendimiento laboral de trabajadores administrativos. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 2(2), 26-30.
<http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20192.525>
- Palacio, E. S., Recuero, J. A., Moreno, A. M., & Duarte, M. M. (2020). Autocontrol, el antídoto contra la violencia en el deporte. *Revista iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte*, 15(3), 135-139.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7718333>.

- Prieto, F. (2018). El pensamiento crítico y autoconocimiento. *Revista de filosofía*, 74, 173-191. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-43602018000100173>.
- Romero, E. y Faginson, K. (2021). *Habilidades Directivas y su incidencia en la Gestión Administrativa del Director Distrital 09D03 de Educación en la Zona 8-Ecuador 2020*. [Tesis de Maestría, UNEMI]. Repositorio UNEMI.
- Rosales, C. (2022). Inteligencia emocional y desempeño laboral en los trabajadores de la biblioteca central de la Universidad Peruana Cayetano Heredia – 2020. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Cybertesis UNMSM. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17993/Rosales_cc.pdf?sequence=1
- Sánchez, I., Sánchez, J., Pinedo, A. (2020). Competencias gerenciales. Factor de éxito en empresas de servicios públicos. *Saber, Ciencia y Libertas*, 15(2), 74–90. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6716>
- Sánchez, M. A. S., & Poveda, J. E. G. (2019). Habilidades Gerenciales de la Actualidad. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 1(1). <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/5>
- Sánchez, R. (2021). *Talento humano y la atención de los servidores públicos, en tiempos de pandemia por parte de la Municipalidad Provincial de Puno 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1351/Sanchez%20Vizcardo%2c%20Rogelio%20Ronald%20Ivan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santoya, Y., Garcés, M. y Tezón, M. (2018). Las emociones en la vida universitaria: análisis de la relación entre autoconocimiento emocional y autorregulación emocional en adolescentes y jóvenes universitarios. *Psicogente*, 21(40), 422-439. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3081>.
- Saravia Salazar, J. I. (2018). La gestión pública en el Perú en perspectiva histórica (siglos XIX-XXI). [Tesis de maestría, Universidad de Lima].

- Solis, H. (2020). Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07. *Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, (3), 140-147.
<https://doi.org/10.54774/ss.2020.03.09>
- Tacca Huamán, D. R., Tacca Huamán, A. L., & Cuarez Cordero, R. (2020). Inteligencia emocional del docente y satisfacción académica del estudiante universitario. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(1). <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2020.887>.
- Tipán, E. (2020). *Factores psicosociales y rendimiento laboral de la empresa EFIKAS*. [Tesis de bachiller, Universidad Central de Ecuador]. Repositorio digital. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/20739>
- Lewis, E. (2014). The fundamental ontology of study. *Educational Theory*, 64(2), 163–178. doi:10.1111/edth.12055
- Vidovic, C. (2021). Emprendimiento femenino en Bolivia y autoconfianza. *Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico*, (36), 43-78.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2074-47062021000200043&script=sci_arttext.
- Villanueva, A. (2021). *La comunicación y la capacidad de escucha como habilidades lingüísticas para el desarrollo del lenguaje oral en los niños preescolar* [Tesis de Doctorado, Universidad Pedagógica Nacional]. Educación. <http://hdl.handle.net/123456789/33523>
- Villacís-López, D., González-Baltazar, R., y Calderón, J. (2021). Relación del nivel de cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo con el rendimiento laboral en cuatro proyectos de construcción en Quito-Ecuador. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 11(2)
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6975/7735
- Zonta, J., Eduardo, A., Ferreira, M., Chaves, G. y Okido, A. (2019). Autoconfianza en el manejo de las interurrencias de salud en la escuela: contribuciones de la simulación in situ. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 27.
<https://doi.org/10.1590/1518-8345.2909.3174>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia									
Título: Habilidades personales y rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022.									
Autor: León Leguía, Cristina.									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades personales y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Autoconocimiento y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la resolución de conflictos y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el autocontrol y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades personales y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre el Autoconocimiento y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la resolución de conflictos y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre el autocontrol y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre las habilidades personales y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre el Autoconocimiento y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la resolución de conflictos y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre el autocontrol y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local,</p>	Variable 1: Habilidades personales			<p>Escala de medición</p> <p>Escala: Ordinal</p> <p>Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Niveles y rangos</p> <p>Deficiente Regular Eficiente</p>		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems				
			Autoconocimiento	Comportamiento	1				
				Actitudes	2,3				
				Apertura	4				
			Resolución de conflictos	Selecciona información	5				
				Analiza los problemas	6,7				
				Analiza consecuencias	8				
			Autocontrol	Impulso emocional	9				
				Estrés	10				
				Manejo de emociones	11,12				
			Autoconfianza	Seguridad	13,14				
				Decisivo	15				
				Confianza	16				
			Equilibrio emocional	Manejo de conflictos	17,18				
				Equilibrio emocional	19,20				
			Comunicación	Escucha opiniones	21,22				
Asertivos	23,24								
Empatía	Solidario	25,26							
	Asertivo	27,28							
Capacidad de escucha	Comunicación gestual	29,30							
	Resolutivo	31,32							
			Variable 2: Rendimiento laboral						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos					
	Planeamiento	1,2							

<p>la autoconfianza y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el equilibrio emocional y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la comunicación y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la empatía y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacidad de escucha y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la autoconfianza y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022.</p>	<p>Apurímac, 2022</p> <p>Existe relación significativa entre la autoconfianza y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022</p>	<p>Rendimiento de tarea</p>	<p>Organización de trabajo</p>	<p>3</p>	<p>Escala: Ordinal</p> <p>Likert</p> <p>1. Nunca (1)</p> <p>2. Casi nunca (2)</p> <p>3. A veces (3)</p> <p>4. Casi Siempre (4)</p> <p>5. Siempre (5)</p>	<p>Deficiente Regular Eficiente</p>
	<p>Determinar la relación entre el equilibrio emocional y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre la autoconfianza y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022</p>	<p>Comportamientos contraproducentes</p>	<p>Orientación a resultados</p>	<p>4</p>		
	<p>Determinar la relación entre la comunicación y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre el equilibrio emocional y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022</p>	<p>Rendimiento en el contexto</p>	<p>Priorización de trabajo</p>	<p>5</p>		
	<p>Determinar la relación entre la comunicación y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre la comunicación y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022.</p>		<p>Eficiencia laboral</p>	<p>6,7</p>		
	<p>Determinar la relación entre la empatía y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre la empatía y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022.</p>		<p>Excesiva negatividad</p>	<p>8,9</p>		
	<p>Determinar la relación entre la capacidad de escucha y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre la capacidad de escucha y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022.</p>		<p>Acciones que dañan la organización</p>	<p>10,11,12</p>		
				<p>Iniciativa tareas laborales desafiantes</p>	<p>13</p>		
				<p>Actualización de conocimiento</p>	<p>14</p>		
				<p>Habilidades laborales</p>	<p>15</p>		
				<p>Soluciones creativas</p>	<p>16</p>		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística por utilizar
<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño: No experimental y de corte transversal</p> <p>Método: Hipotético – deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población: Está conformada por 110 trabajadores</p> <p>Muestra: Censal</p> <p>Muestreo: Por conveniencia</p>	<p>Variable 1: Habilidades personales</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: López y Figueroa (2002)</p> <p>Año: 2022</p> <p>Monitoreo: Individual</p> <p>Ámbito de Aplicación: A los trabajadores de la institución mencionada</p> <hr/> <p>Variable 2: Rendimiento laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Gabini y Salessi (2016)</p> <p>Año: 2022</p> <p>Monitoreo: Individual</p> <p>Ámbito de Aplicación: A los trabajadores de la institución mencionada.</p>	<p>Análisis descriptivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tablas de frecuencias de datos demográficos • Tablas de frecuencias de las variables • Figuras correspondientes <p>Análisis inferencial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prueba de ajuste de bondad • Correlación de las variables para contraste de hipótesis. • Determinación del coeficiente de correlación. • Diagramas de dispersión • Valor de coeficiente de determinación • Regresión lineal

Anexo 2. Tabla de operacionalización de las variables

Operacionalización de habilidades personales

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Habilidades personales	Es el comportamiento de una persona que se predispone a desempeñar con éxito los requisitos y forma de actuación de una actividad en un contexto personal o profesional dado en cualquier tipo de organización (López y Figueroa, 2002).	En esta investigación se propuso el estudio de 8 dimensiones, 20 indicadores y 32 ítems, que serán medidos mediante escala de Likert,	Autoconocimiento	Comportamiento	1	Escala: Ordinal Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Actitudes	2, 3	
				Apertura	4	
			Resolución de conflictos	Selección de información	5	
				Analiza los problemas	6, 7	
				Analiza consecuencias	8	
			Autocontrol	Impulso emocional	9	
				Estrés	10	
			Autoconfianza	Manejo de emociones	11, 12	
				Seguridad	13, 14	
				Decisivo	15	
			Equilibrio emocional	Confianza	16	
				Manejo de conflictos	17, 18	
			Comunicación	Equilibrio emocional	19, 20	
				Escucha opiniones	21, 22	
			Empatía	Asertivos	23, 24	
Solidario	35, 26					
Capacidad de escucha	Asertivo	27, 28				
	Comunicación gestual	29, 30				
	Resolutivo	31, 32				

Nota: Adaptado por Cristina León Leguía según López y Figueroa (2002)

Operacionalización del rendimiento laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
<p>Gabini y Salessi (2016) definieron como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados de la organización, que son relevantes en los objetivos y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada uno de ellos y su nivel de contribución a la organización.</p>	<p>Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala de Likert. Se consideró 3 dimensiones, 11 indicadores y 16 ítems; los mismos que fueron de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert.</p>	Rendimiento de tarea	Planeamiento	1,2	<p>Escala: Ordinal</p> <p>Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>
			Organización de trabajo	3	
			Orientación a resultados	4	
			Priorización de trabajo	5	
			Eficiencia laboral	6, 7	
		Comportamientos contraproducentes	Excesiva negatividad	8,9	
			Acciones que dañan la organización	10, 11, 12	
		Rendimiento en el contexto	Iniciativa tareas laborales desafiante	13	
			Actualización de conocimiento	14	
			Habilidades laborales	15	
			Soluciones creativas	16	

Nota: Adaptado por Cristina León Leguía según Gabini y Salessi (2016)

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionarios de Habilidades Personales

Nº	Ítems	Puntuación				
		1	2	3	4	5
1	Analiza con frecuencia su forma de actuar					
2	Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos.					
3	Agradece los consejos de los demás, adoptando una actitud abierta					
4	Se deja ayudar en aquellos aspectos en que necesita mejorar					
5	Ante un problema, sabe seleccionar la información importante y está en disposición de invertir tiempo y esfuerzo en su solución.					
6	Analiza en profundidad las causas del problema que se da dentro de la institución.					
7	Explora varias alternativas, analizando las consecuencias de cada una.					
8	Define y valora los criterios a tener en cuenta a la hora de elegir alternativa.					
9	No se deja llevar por impulsos emocionales					
10	Controla el estrés de forma efectiva					
11	Se me dificulta mostrar mis emociones cuando estoy preocupada.					
12	Mantiene la calma en situaciones difíciles.					
13	Muestra seguridad a la hora de tomar decisiones					
14	Se siente seguro en su papel de padre/madre					
15	Es consecuente con sus decisiones					
16	Tiene confianza en sus propias capacidades					
17	Reacciona equilibradamente ante situaciones conflictivas					
18	Es paciente con sus limitaciones y con las de las demás personas					
19	Mantiene un ánimo estable, sin variaciones, ante los cambios que ocurren en su entorno y circunstancias.					
20	Es sensible ante los cambios de humor de los demás, reaccionando con naturalidad.					
21	Anima a las personas de su entorno a que den sus opiniones					
22	Cuando transmite un mensaje se asegura de que el otro lo ha Comprendido					
23	Adapta el lenguaje y estilo de comunicación a la persona a las que se Dirige					
24	Afronta las conversaciones de forma clara, sincera y efectiva					
25	Intenta entender la posición de las personas de su entorno.					
26	Actúa teniendo en cuenta los sentimientos de las personas.					

Cuestionario de Rendimiento Laboral

Nº	Ítems	Puntuación				
		1	2	3	4	5
1	Consideras que cumpliste el trabajo porque le dedicaste el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
2	Realiza soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
3	Te organizas para realizar tus actividades diarias en la institución.					
4	Termina el trabajo asignado e inicia nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
6	Realizas tus actividades fuera del horario.					
7	Sigues buscando nuevos desafíos en tu trabajo.					
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
9	Comentas aspectos negativos de tu trabajo con tus compañeros					
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo					
11	En la institución los trabajadores se agreden verbalmente cuando no cumple con sus actividades.					
12	Inventas motivos para faltar al trabajo.					
13	Planificas tu trabajo de manera tal que puedas hacerlo en tiempo y forma.					
14	Trabajas para mantener tus habilidades laborales actualizadas.					
15	En la institución participas activamente en las reuniones.					
16	Consideras que la planificación laboral en tu área fue la adecuada					

Anexo 4. Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES PERSONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Autoconcepto	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Analiza con frecuencia su forma de actuar	X		X		X		
2	Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos.	X		X		X		
3	Agradece los consejos de los demás, adoptando una actitud abierta	X		X		X		
4	Se deja ayudar en aquellos aspectos en que necesita mejorar	X		X		X		
	DIMENSION 2: Resolución de conflicto	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Ante un problema, sabe seleccionar la información importante y está en disposición de invertir tiempo y esfuerzo en su solución.	X		X		X		
6	Analiza en profundidad las causas del problema que se da dentro de la institución.	X		X		X		
7	Explora varias alternativas, analizando las consecuencias de cada una.	X		X		X		
8	Define y valora los criterios a tener en cuenta a la hora de elegir alternativa.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Autocontrol	Si	No	Si	No	Si	No	
9	No se deja llevar por impulsos emocionales	X		X		X		
10	Controla el estrés de forma efectiva	X		X		X		
11	Se me dificulta mostrar mis emociones cuando estoy preocupada.	X		X		X		
12	Mantiene la calma en situaciones difíciles.	X		X		X		
	DIMENSION 4: Autoconfianza	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Muestra seguridad a la hora de tomar decisiones	X		X		X		
14	Se siente seguro en su papel de padre/madre	X		X		X		
15	Es consecuente con sus decisiones	X		X		X		
16	Tiene confianza en sus propias capacidades	X		X		X		
	DIMENSION 5: Equilibrio emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Reacciona equilibradamente ante situaciones conflictivas	X		X		X		
18	Es paciente con sus limitaciones y con las de las demás personas	X		X		X		
19	Mantiene un ánimo estable, sin variaciones, ante los cambios que ocurren en su entorno y circunstancias.	X		X		X		
20	Es sensible ante los cambios de humor de los demás, reaccionando con naturalidad.	X		X		X		
	DIMENSION 6: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Anima a las personas de su entorno a que den sus opiniones	X		X		X		

22	Cuando transmite un mensaje se asegura de que el otro lo ha Comprendido	X		X		X		
23	Adapta el lenguaje y estilo de comunicación a la persona a las que se Dirige	X		X		X		
24	Afronta las conversaciones de forma clara, sincera y efectiva	X		X		X		
	DIMENSION 7: Empatía	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Intenta entender la posición de las personas de su entorno.	X		X		X		
26	Actúa teniendo en cuenta los sentimientos de las personas.	X		X		X		

27	Se comunica con las personas adecuándose a la manera de ser del otro.	X		X		X		
28	Piensa en el impacto de sus decisiones en terceras personas antes de ponerlas en práctica	X		X		X		
DIMENSION 8: Empatía		Si	No	Si	No	Si	No	
29	Al mantener una conversación, escucha todo el mensaje sin interrumpir.	X		X		X		
30	Está atento al lenguaje no verbal.	X		X		X		
31	En conversación, resume lo que ha entendido para aclarar la comprensión.	X		X		X		
32	Introduce expresiones como: cuéntame, explícame, descríbeme, para obtener más información de la otra persona	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor

DNI: 10596867

Especialidad del validador: Administrador de empresas

24 de mayo del 2022.

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Rendimiento en la tarea							
1	Consideras que cumpliste el trabajo porque le dedicaste el tiempo y los esfuerzos necesarios.	X		X		X		
2	Realiza soluciones creativas frente a los nuevos problemas	X		X		X		
3	Te organizas para realizar tus actividades diarias en la institución.	X		X		X		
4	Termina el trabajo asignado e inicia nuevas tareas sin que me lo pidieran.	X		X		X		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	X		X		X		
6	Realizas tus actividades fuera del horario.	X		X		X		
7	Sigues buscando nuevos desafíos en tu trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2. Comportamientos contraproducentes							
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	X		X		X		
9	Comentas aspectos negativos de tu trabajo con tus compañeros	X		X		X		
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	X		X		X		
11	En la institución los trabajadores se agreden verbalmente cuando no cumple con sus actividades.	X		X		X		
12	Inventas motivos para faltar al trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4. Rendimiento en el contexto							
13	Planificas tu trabajo de manera tal que puedas hacerlo en tiempo y forma.	X		X		X		
14	Trabajas para mantener tus habilidades laborales actualizadas.	X		X		X		

15	En la institución participas activamente en las reuniones.	X		X		X	
16	Consideras que la planificación laboral en tu área fue la adecuada	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor

DNI: 10596867

Especialidad del validador: Administrador de empresas

24 de mayo del 2022.

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES PERSONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Autoconcepto							
1	Analiza con frecuencia su forma de actuar	X		X		X		
2	Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos.	X		X		X		
3	Agradece los consejos de los demás, adoptando una actitud abierta	X		X		X		
4	Se deja ayudar en aquellos aspectos en que necesita mejorar	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Resolución de conflicto	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Ante un problema, sabe seleccionar la información importante y está en disposición de invertir tiempo y esfuerzo en su solución.	X		X		X		
6	Analiza en profundidad las causas del problema, más allá de lo evidente	X		X		X		
7	Explora varias alternativas, analizando las consecuencias de cada una.	X		X		X		
8	Define y valora los criterios a tener en cuenta a la hora de elegir alternativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Autocontrol	Si	No	Si	No	Si	No	
9	No se deja llevar por impulsos emocionales	X		X		X		
10	Controla el estrés de forma efectiva	X		X		X		
11	Hace lo que considera que se debe hacer en cada momento con independencia de sus emociones.	X		X		X		
12	Mantiene la calma en situaciones difíciles.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Autoconfianza	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Muestra seguridad a la hora de tomar decisiones	X		X		X		
14	Se siente seguro en su papel de padre/madre	X		X		X		
15	Es consecuente con sus decisiones	X		X		X		
16	Tiene confianza en sus propias capacidades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Equilibrio emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Reacciona equilibradamente ante situaciones conflictivas	X		X		X		
18	Es paciente con sus limitaciones y con las de las demás personas	X		X		X		
19	Mantiene un ánimo estable, sin variaciones, ante los cambios que ocurren en su entorno y circunstancias.	X		X		X		
20	Es sensible ante los cambios de humor de los demás, reaccionando con naturalidad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Anima a las personas de su entorno a que den sus opiniones	X		X		X		
22	Cuando transmite un mensaje se asegura de que el otro lo ha comprendido	X		X		X		
23	Adapta el lenguaje y estilo de comunicación a la persona a las que se dirige	X		X		X		
24	Afronta las conversaciones de forma clara, sincera y efectiva	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: Empatía	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Intenta entender la posición de las personas de su entorno.	X		X		X		
26	Actúa teniendo en cuenta los sentimientos de las personas.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Rendimiento en la tarea							
1	Es capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	X		X		X		
2	Realiza soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	X		X		X		
3	Cuando pude realiza tareas laborales desafiantes.	X		X		X		
4	Termina el trabajo asignado e inicia nuevas tareas sin que me lo pidieran.	X		X		X		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	X		X		X		
6	Realizas tus actividades fuera del horario.	X		X		X		
7	Sigues buscando nuevos desafíos en tu trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2. Comportamientos contraproducentes	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	X		X		X		
9	Comentas aspectos negativos de tu trabajo con tus compañeros	X		X		X		
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	X		X		X		
11	Te concentras en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	X		X		X		
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4. Rendimiento en el contexto	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Planificas tu trabajo de manera tal que puedas hacerlo en tiempo y forma.	X		X		X		
14	Trabajas para mantener tus habilidades laborales actualizadas.	X		X		X		
15	Participas activamente de las reuniones laborales.	X		X		X		
16	Tu planificación laboral fue óptima.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. Wilfredo Anca Cisneros**

DNI: **45299935**

Especialidad del validador: **Maestro en Ingeniería de Sistemas con mención en Tecnologías de la Información.**

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo **Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

24 de mayo del 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'W. S.', is written over a light yellow rectangular background.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES PERSONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Autoconcepto	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Analiza con frecuencia su forma de actuar	X		X		X		
2	Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos.	X		X		X		
3	Agradece los consejos de los demás, adoptando una actitud abierta	X		X		X		
4	Se deja ayudar en aquellos aspectos en que necesita mejorar	X		X		X		
	DIMENSION 2: Resolución de conflicto	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Ante un problema, sabe seleccionar la información importante y está en disposición de invertir tiempo y esfuerzo en su solución.	X		X		X		
6	Analiza en profundidad las causas del problema que se da dentro de la institución.	X		X		X		
7	Explora varias alternativas, analizando las consecuencias de cada una.	X		X		X		
8	Define y valora los criterios a tener en cuenta a la hora de elegir alternativa.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Autocontrol	Si	No	Si	No	Si	No	
9	No se deja llevar por impulsos emocionales	X		X		X		
10	Controla el estrés de forma efectiva	X		X		X		
11	Se me dificulta mostrar mis emociones cuando estoy preocupada.	X		X		X		
12	Mantiene la calma en situaciones difíciles.	X		X		X		
	DIMENSION 4: Autoconfianza	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Muestra seguridad a la hora de tomar decisiones	X		X		X		
14	Se siente seguro en su papel de padre/madre	X		X		X		
15	Es consecuente con sus decisiones	X		X		X		
16	Tiene confianza en sus propias capacidades	X		X		X		
	DIMENSION 5: Equilibrio emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Reacciona equilibradamente ante situaciones conflictivas	X		X		X		
18	Es paciente con sus limitaciones y con las de las demás personas	X		X		X		
19	Mantiene un ánimo estable, sin variaciones, ante los cambios que ocurren en su entorno y circunstancias.	X		X		X		
20	Es sensible ante los cambios de humor de los demás, reaccionando con naturalidad.	X		X		X		
	DIMENSION 6: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Anima a las personas de su entorno a que den sus opiniones	X		X		X		
22	Cuando transmite un mensaje se asegura de que el otro lo ha	X		X		X		

	Comprendido							
23	Adapta el lenguaje y estilo de comunicación a la persona a las que se Dirige	X		X		X		
24	Afronta las conversaciones de forma clara, sincera y efectiva	X		X		X		
	DIMENSION 7: Empatía	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Intenta entender la posición de las personas de su entorno.	X		X		X		
26	Actúa teniendo en cuenta los sentimientos de las personas.	X		X		X		

27	Se comunica con las personas adecuándose a la manera de ser del otro.	X		X		X		
28	Piensa en el impacto de sus decisiones en terceras personas antes de ponerlas en práctica	X		X		X		
	DIMENSION 8: Empatía	Si	No	Si	No	Si	No	
29	Al mantener una conversación, escucha todo el mensaje sin interrumpir.	X		X		X		
30	Está atento al lenguaje no verbal.	X		X		X		
31	En conversación, resume lo que ha entendido para aclarar la comprensión.	X		X		X		
32	Introduce expresiones como: cuéntame, explícame, descríbeme, para obtener más información de la otra persona	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ruiz Villavicencio Ricardo Edmundo

DNI: 09809744

Especialidad del validador: Administrador de empresas - Especialista

24 de mayo del 2022.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Rendimiento en la tarea	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Consideras que cumpliste el trabajo porque le dedicaste el tiempo y el esfuerzo necesarios.	X		X		X		
2	Realiza soluciones creativas frente a los nuevos problemas	X		X		X		
3	Te organizas para realizar tus actividades diarias en la institución.	X		X		X		
4	Termina el trabajo asignado e inicia nuevas tareas sin que me lo pidieran.	X		X		X		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	X		X		X		
6	Realizas tus actividades fuera del horario.	X		X		X		
7	Sigues buscando nuevos desafíos en tu trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2. Comportamientos contraproducentes	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	X		X		X		
9	Comentas aspectos negativos de tu trabajo con tus compañeros	X		X		X		
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	X		X		X		
11	En la institución los trabajadores se agreden verbalmente cuando no cumple con sus actividades.	X		X		X		
12	Inventas motivos para faltar al trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4. Rendimiento en el contexto	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Planificas tu trabajo de manera tal que puedas hacerlo en tiempo y forma.	X		X		X		
14	Trabajas para mantener tus habilidades laborales actualizadas.	X		X		X		

15	En la institución participas activamente en las reuniones.	X		X		X		
16	Consideras que la planificación laboral en tu área fue la adecuada	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ruiz Villavicencio Ricardo Edmundo

DNI: 09809744

Especialidad del validador: Administrador de empresas - Especialista

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

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

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

24 de mayo del 2022.



Firma del Experto Informante.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES PERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Autoconcepto								
1	Analiza con frecuencia su forma de actuar	X		X		X		
2	Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos.	X		X		X		
3	Agradece los consejos de los demás, adoptando una actitud abierta	X		X		X		
4	Se deja ayudar en aquellos aspectos en que necesita mejorar	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Resolución de conflicto		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Ante un problema, sabe seleccionar la información importante y está en disposición de invertir tiempo y esfuerzo en su solución.	X		X		X		
6	Analiza en profundidad las causas del problema, más allá de lo evidente	X		X		X		
7	Explora varias alternativas, analizando las consecuencias de cada una.	X		X		X		
8	Define y valora los criterios a tener en cuenta a la hora de elegir alternativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Autocontrol		Si	No	Si	No	Si	No	
9	No se deja llevar por impulsos emocionales	X		X		X		
10	Controla el estrés de forma efectiva	X		X		X		
11	Hace lo que considera que se debe hacer en cada momento con independencia de sus emociones.	X		X		X		
12	Mantiene la calma en situaciones difíciles.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Autoconfianza		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Muestra seguridad a la hora de tomar decisiones	X		X		X		
14	Se siente seguro en su papel de padre/madre	X		X		X		
15	Es consecuente con sus decisiones	X		X		X		
16	Tiene confianza en sus propias capacidades	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Equilibrio emocional		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Reacciona equilibradamente ante situaciones conflictivas	X		X		X		
18	Es paciente con sus limitaciones y con las de las demás personas	X		X		X		
19	Mantiene un ánimo estable, sin variaciones, ante los cambios que ocurren en su entorno y circunstancias.	X		X		X		
20	Es sensible ante los cambios de humor de los demás, reaccionando con naturalidad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Anima a las personas de su entorno a que den sus opiniones	X		X		X		
22	Cuando transmite un mensaje se asegura de que el otro lo ha comprendido	X		X		X		
23	Adapta el lenguaje y estilo de comunicación a la persona a las que se dirige	X		X		X		
24	Afronta las conversaciones de forma clara, sincera y efectiva	X		X		X		
DIMENSIÓN 7: Empatía		Si	No	Si	No	Si	No	
25	Intenta entender la posición de las personas de su entorno.	X		X		X		
26	Actúa teniendo en cuenta los sentimientos de las personas.	X		X		X		
27	Se comunica con las personas adecuándose a la manera de ser del otro.	X		X		X		

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

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

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

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

24 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

Anexo 6. Población, muestra y muestreo.

Población

En la investigación se consideró 152 trabajadores de la unidad de gestión educativa local, Apurímac.

Muestra

Se conformó por 110 trabajadores de la unidad de gestión educativa local, Apurímac.

Muestreo

Muestreo probabilístico y se usó una fórmula para determinar la cantidad de participantes para el estudio.

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

Donde las variables son:

N = 152 (Población)

Z = 1.96 (95% de confianza)

p = 50% (Probabilidad a favor)

q = 50% (Probabilidad en contra)

E = 5% (Margen de error)

n = Muestra

Resolviendo la fórmula:

$$n = \frac{1.96^2 * 152 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (152 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 110$$

Por ello, muestra estuvo compuesta de 110 trabajadores de la unidad de gestión educativa local Apurímac.

Los criterios de inclusión

- Trabajadores que presenten mínimo 06 meses de experiencia en la organización.
- Trabajadores en actividad presencial.
- Trabajadores que hayan aceptado voluntariamente participar en el estudio.

Los criterios de exclusión

- Trabajadores que presenten menos de 06 meses de experiencia en la organización.

- Personas que están reemplazando a un trabajador.
- Trabajadores que se encuentren en vacaciones o tengan constancia de descanso laboral.

Unidad de análisis

Fue cada servidor público perteneciente

Anexos 7. Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades Personales	,208	110	,000	,805	110	,000
Rendimiento Laboral	,170	110	,000	,885	110	,000
Autoconcepto	,147	110	,000	,954	110	,001
Resolución de Conflictos	,151	110	,000	,953	110	,001
Autocontrol	,161	110	,000	,948	110	,000
Autoconfianza	,127	110	,000	,971	110	,016
Equilibrio Emocional	,131	110	,000	,962	110	,003
Comunicación	,176	110	,000	,954	110	,001
Empatía	,172	110	,000	,957	110	,001
Capacidad de Escucha	,187	110	,000	,959	110	,002
Rendimiento de Tarea	,155	110	,000	,914	110	,000
Comportamientos Contraproducentes	,149	110	,000	,963	110	,004
Rendimiento del Contexto	,115	110	,001	,967	110	,008

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 8. Tabla de categorías de correlación

Niveles de correlación bilateral

Rango de Coeficiente de correlación	Interpretación
-1.00 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.89 a -0.70	Correlación negativa fuerte.
-0.69 a -0.40	Correlación negativa moderada.
-0.39 a -0.10	Correlación negativa baja.
-0.10 a 0.00	Correlación negativa insignificante.
0.00 a +0.10	Correlación positiva insignificante.
+0.11 a +0.39	Correlación positiva baja.
+0.40 a +0.69	Correlación positiva moderada.
+0.70 a +0.89	Correlación positiva fuerte.
+0.90 a +1.00	Correlación positiva muy fuerte.

Tomado de Schober, P., Boer, C., & Schwarte, A. (2018). Correlation Coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763–1768. doi:10.1213/ane.0000000000002864

Anexo 9. Registros nacionales de grados académicos y títulos profesionales

20/5/22 21:16



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ILLA SIHUINCHA, GODOFREDO PASTOR DNI 10596867	BACHILLER EN ADMINISTRACION ESPECIALIDAD: ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 18/03/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
ILLA SIHUINCHA, GODOFREDO PASTOR DNI 10596867	LICENCIADO EN ADMINISTRACION ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 15/10/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
ILLA SIHUINCHA, GODOFREDO PASTOR DNI 10596867	GRADO ACADEMICO MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION: DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 09/07/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
ILLA SIHUINCHA, GODOFREDO PASTOR DNI 10596867	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 14/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/03/2012 Fecha egreso: 06/08/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
ILLA SIHUINCHA, GODOFREDO PASTOR DNI 10596867	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/04/2018 Fecha egreso: 11/08/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

**PERÚ**

Ministerio de Educación

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

Graduado	Grado o Título	Institución
RUIZ VILLAVICENCIO, RICARDO EDMUNDO DNI 09809744	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 13/04/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
RUIZ VILLAVICENCIO, RICARDO EDMUNDO DNI 09809744	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 25/08/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
RUIZ VILLAVICENCIO, RICARDO EDMUNDO DNI 09809744	MAESTRO EN EJECUTIVA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Fecha de diploma: 10/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/02/2015 Fecha egreso: 08/07/2015	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LAVEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
RUIZ VILLAVICENCIO, RICARDO EDMUNDO DNI 09809744	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 20/11/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2016 Fecha egreso: 30/06/2018	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LAVEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU

**PERÚ**

Ministerio de Educación

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

Graduado	Grado o Título	Institución
ANCA CISNEROS, WILFREDO DNI 45299935	BACHILLER EN INGENIERIA DE SISTEMAS Fecha de diploma: 03/05/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉMARÍA ARGUEDAS PERU
ANCA CISNEROS, WILFREDO DNI 45299935	INGENIERO DE SISTEMAS E INFORMATICA Fecha de diploma: 16/12/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES PERU
ANCA CISNEROS, WILFREDO DNI 45299935	MAESTRO EN INGENIERÍA DE SISTEMAS CON MENCIÓN EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Fecha de diploma: 18/09/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2017 Fecha egreso: 25/08/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJOS.A.C. PERU



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMOS SERRANO SHELBY HUBERT, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades personales y el rendimiento laboral en la unidad de gestión educativa local, Apurímac, 2022", cuyo autor es LEON LEGUIA CRISTINA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 20 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMOS SERRANO SHELBY HUBERT DNI: 42711920 ORCID 0000-0001-6377-0203	Firmado digitalmente por: SHRAMOSS el 09-08- 2022 20:35:56

Código documento Trilce: TRI - 0356916