



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los trabajadores en
una municipalidad provincial de Apurímac, 2023

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

AUTORA:

Hurtado Quispe, Brigiett Cyntia (orcid.org/0000-0001-5742-972X)

ASESORES:

Dr. Godoy Caso, Juan (orcid.org/0000-0003-3011-7245)

Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio (orcid.org/0000-0002-1410-1588)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GODOY CASO JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023", cuyo autor es HURTADO QUISPE BRIGIETT CYNTIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, 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, 16 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GODOY CASO JUAN DNI: 43297741 ORCID: 0000-0003-3011-7245	Firmado electrónicamente por: GGODOYCA el 09- 08-2024 08:12:22

Código documento Trilce: TRI - 0818238





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HURTADO QUISPE BRIGIETT CYNTIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
HURTADO QUISPE BRIGIETT CYNTIA DNI: 71086900 ORCID: 0000-0001-5742-972X	Firmado electrónicamente por: BHURTADO90 el 27- 07-2024 20:07:37

Código documento Trilce: INV - 1715719



Dedicatoria

A Dios mi roca eterna, por guiarme en cada paso de este viaje académico, por darme la fuerza para perseverar y a mi Mamá. Gracias por ser mi fuente de fortaleza y perseverancia en este logro académico.

Agradecimiento

Gratitud total al asesor por ser un mentor excepcional *para mi éxito académico.*

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad de la autora	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	15
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES.....	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Caracterización de la variable habilidades gerenciales y sus dimensiones	17
Tabla 2 Caracterización de la variable gestión administrativa y sus dimensiones	18
Tabla 3 Prueba de normalidad	19
Tabla 4 Relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa	20
Tabla 5 Relación entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa	21
Tabla 6 Relación entre el liderazgo participativo y la gestión administrativa	22
Tabla 7 Relación entre la negociación y la gestión administrativa	23
Tabla 8 Relación entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa	24
Tabla 9 Relación entre la toma de decisiones y la gestión administrativa	25

Resumen

El presente estudio se enfoca en determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023, buscando contribuir con el ODS 8 trabajo decente y crecimiento económico. El tipo de investigación fue básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, basado en el paradigma positivista. La población estuvo compuesta por 525 trabajadores y la muestra por 223, mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple; mismos que respondieron a la técnica de la encuesta e instrumento cuestionario, considerando variables, dimensiones e indicadores. En lo concerniente a los resultados, realizando uso de la prueba Rho de Spearman, se ha obtenido el valor de correlación proporcional a 0.751 y significancia por debajo a 0.05, tratándose de una relación positiva, alta y hasta significativa. Concluyendo así con la existencia de una relación positiva y moderada entre las variables, es decir, de implementar estrategias para mejorar las habilidades gerenciales, también se verá beneficiada la gestión administrativa.

Palabras clave: Habilidad, gestión, comunicación.

Abstract

The present study focuses on determining the relationship between management skills and the administrative management of workers in a provincial municipality of Apurímac, 2023, seeking to contribute to SDG 8 decent work and economic growth. The type of research was basic, quantitative approach, non-experimental, correlational and cross-sectional design, based on the positivist paradigm. The population was composed of 525 workers and a sample of 223, through simple random probabilistic sampling; some ones who responded to the survey technique and questionnaire instrument, considering variables, dimensions and indicators. Regarding the results, using Spearman's Rho test, the correlation value was obtained proportional to 0.751 and significance below 0.05, being a positive, moderate and even significant relationship. Thus concluding with the existence of a positive and moderate relationship between the variables, that is, by implementing strategies to improve management skills, administrative management will also benefit.

Keywords: Skill, management, communication.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto global, Grant y Shandell (2022) establecieron que las entidades estatales ofrecen a los funcionarios y servidores programas con el fin de mejorar sus conocimientos; sin embargo, no se brinda el mismo interés por las habilidades gerenciales, valores y salud mental. En el contexto de Latinoamérica, en Colombia, Pantoja et al. (2022) efectuaron un amplio estudio en el que exhibieron los considerables índices de violencia a los trabajadores en carrera pública, los autores señalaron que los altos índices de violencia se debían al poco dominio de habilidades gerenciales por parte de los jefes y directivos; asimismo indicaron que repercute en la reducción de rendimiento laboral, conflictos internos y el bienestar. En Chile, los trabajadores de la gestión pública se encuentran expuestos al comportamiento negativo sistemático y persistente en el lugar de trabajo por parte de superiores, colegas, subordinados y usuarios (Chávez Loor y Zambrano, 2023).

En el campo nacional, Peralta et al. (2023) sugieren que los responsables del control de gestión de una organización necesitan influir positivamente en los empleados para conseguir alcanzar las metas deseadas; por lo tanto, para demostrar un buen liderazgo y realizar tareas de manera eficiente, los gerentes deben exhibir buenas habilidades de liderazgo. Desde otra perspectiva, Cárdenas et al. (2022) señalaron que una inversión adecuada en recursos humanos puede aumentar la ventaja competitiva de cualquier entidad; pese a ello, la disponibilidad puede verse distorsionada por los enfoques teóricos de la gestión y la naturaleza de la propia organización.

A nivel local la región Apurímac ha estado en el ojo del mundo, pues, en pleno acto protocolar por fiestas patrias un alcalde efectuó maltrato en contra de un animal silvestre, lo que deja en manifiesto que los esfuerzos de la Autoridad de Servicio Civil por asegurar que los funcionarios y servidores públicos cuenten con integridad aun no son suficientes (La República, 2023). Asimismo, diversos medios de comunicación han dado conocer los procesos penales de los que son parte los exfuncionarios y autoridades en la región Apurímac por omisión de funciones y actos de corrupción (Radio Titanka, 2024). Por otro lado, al revisar la plataforma virtual de la entidad pública provincial en estudio, se ha notado que viene llevando a cabo 27 proyectos que suman más de 60 millones de

soles en inversión, lo que refleja un esfuerzo por cerrar brechas en infraestructura; sin embargo, los proyectos han experimentado retrasos debido a una gestión deficiente y los impactos de la pandemia; asimismo, el incremento en el coste de vida y de los materiales ha tenido un efecto negativo en la ejecución de los proyectos.

Abordar el ODS N° 8 trabajo decente y crecimiento económico en investigaciones de gestión pública permite identificar las políticas y acciones necesarias para promover un desarrollo equitativo y sostenible, así como para asegurar que todos los ciudadanos logren acceder a oportunidades laborales dignas y justas, contribuyendo a construir sociedades más prósperas, equitativas y sostenibles en el largo plazo; siendo la meta del informe de investigación determinar la relación a existir entre las variables mediante el método científico, se planteará el diagnóstico de la institución, establecer las conclusiones y finalmente plantear una serie de recomendaciones para reducir la problemática, considerando a los agentes claves dentro de la organización.

Tras lo descrito, el problema general fue: ¿Cuál es la relación existente entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023? Siendo pertinentes los problemas específicos: ¿Cuál es la relación existente entre las dimensiones comunicación organizacional, liderazgo participativo, negociación, trabajo en equipo y la toma de decisiones con la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023?

En informe de tesis cuenta con relevancia teórica, puesto que, el trabajo cuenta con una construcción de definiciones, teorías y otros aspectos relevantes, citando adecuadamente a los autores; asimismo, la búsqueda se ha efectuado en plataformas de calidad. En cuanto a la relevancia metodológica, para redactar la base se ha tomado en cuenta únicamente a autores referentes del método científico y los dos instrumentos han pasado por un proceso de validación y fiabilidad. Prosiguiendo con la relevancia práctica, se busca que, al aplicar las recomendaciones, los trabajadores mejoren sus habilidades directivas, generando la mejor atención al usuario. En cuanto a la relevancia social, se espera que el informe sirva como fuente de consulta para otras investigaciones

que buscan reducir las problemáticas en la gestión pública.

Por todo lo anterior expuesto, el objetivo general fue: Determinar la relación existente entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023. Los objetivos específicos fueron: Determinar la relación existente entre las dimensiones comunicación organizacional, liderazgo participativo, negociación, trabajo en equipo y la toma de decisiones con la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.

El estudio científico de las variables ha sido abordado en el campo internacional; destacando en Colombia, Gonzáles y Arenas (2024) quienes han desarrollado un estudio con el fin de enmarcar la conexión entre la gestión y las habilidades directivas. La metodología ha consistido en un estudio cuantitativo, además, de correlacional; para alcanzar los resultados ha sido necesario aplicar cuestionarios a 20 representantes de organizaciones. Los resultados arrojaron la cifra de conexión proporcional a 0.881 y la significancia 0. Como conclusión se ha establecido el enlace directo, considerable y positivo entre el par de variables y dimensiones; infiriendo que, de mejorar las habilidades directivas, también se verá beneficiada la variable gestión.

En Pakistán, Zia Ud Din et al. (2024) fueron partícipes de un artículo científico con el fin de calcular la correlación entre el liderazgo público y la administración colaborativa en el marco de la gobernanza pública. El método científico consistió en un estudio cuantitativo, tratándose del diseño relacional, además de transversal; recolectando información por medio del cuestionario a 464 trabajadores administrativos. Como resultado, han señalado que los trabajadores perciben al liderazgo deficiente con la frecuencia del 80%; en atención a la prueba de hipótesis obtuvieron la significancia 0. Como conclusión han establecido los bajos valores de liderazgo directivo; asimismo, demostraron la conexión directa, además, de altamente considerable.

En Ecuador, Escalante y Regalado (2024) realizaron un constructo científico con el fin de medir la vinculación entre el liderazgo efectuado o practicado por los representantes de área y la gestión administrativa. El método científico selecto consistió

en un trabajo aplicado y diseño transversal; compuesto por una población de 340 y muestra de 180, los cuales respondieron a dos cuestionarios. La prueba de hipótesis estableció una significancia igual a 0 y valor de relación 0.556. Como conclusión han señalado los bajos índices de liderazgo; además, de la vinculación considerable y directa entre las variables.

En Ecuador, Elizalde y Johnson (2023) realizaron una publicación científica con el fin general de medir la vinculación entre habilidades gerenciales practicadas por los representantes de áreas y la gestión. En mérito a la metodología, se trató de un estudio con tipo aplicado, enfoque numérico, diseño correlacional; con una muestra censal de 480 miembros de recursos humanos de 60 entidades sociales, mismos que completaron cuestionarios con preguntas cerradas. Prosiguiendo con los resultados, la prueba de hipótesis estableció la cifra de interrelación 0.652 y significancia 0. Como conclusión, procedieron a colegir la hipótesis preestablecida.

En Sudáfrica, Yasin y Mustafa (2022) contribuyeron a la ciencia con un constructo científico con el fin de medir la interrelación entre las habilidades gerenciales practicadas por los líderes de la organización y la administración institucional de trabajadores de un centro educativo. Valiéndose del estudio de enfoque numérico, diseño correlacional, además de corte transversal; 54 trabajadores completaron una serie de cuestionarios. Entre los resultados ha destacado que el 72% contaba con altas habilidades, el 34% la escala y únicamente el 4% nivel bajo; la prueba de hipótesis ha arrojado el valor R semejante a 0.412. Tras el resultado obtenido han planteado como conclusión la interrelación positiva además de moderada.

En República Checa, Krpálek et al. (2021) realizaron una publicación científica con la aspiración de medir la vinculación entre competencias profesionales y habilidades blandas. Siendo pertinente seleccionar al estudio de enfoque numérico y relacional; aplicando cuestionarios a 245 trabajadores con cargos de jefaturas. Como resultado principal han obtenido el valor R semejante a 0.795; otro resultado a destacar la vinculación entre necesidad e iniciativa de formar competencias por el valor R semejante a 0.612. Como conclusión han establecido la relación considerablemente entre las

variables anteriormente descritas.

En Pakistán, al haber descubierto problemáticas en la gestión pública, los especialistas Naqib et al. (2020) desarrollaron un artículo científico con el fin de medir la vinculación entre liderazgo público y el éxito de los proyectos públicos. Tratándose de un trabajo de investigación de enfoque numérico y diseño transversal; resulta necesario precisar que, la muestra la conformaron 436 colaboradores de la entidad. Los hallazgos señalaron que el 30% de proyectos era exitoso, mientras el 70% no cumplían los estándares de calidad; en atención a la prueba de hipótesis arrojó la significancia 0. Como conclusión señalaron que, de incrementarse el interés por el liderazgo, se verá beneficiado el éxito de los proyectos de los gobiernos públicos.

La problemática también ha sido considerada en el campo de la investigación científica peruana, destacando en Puno, Hinojosa et al. (2023) quienes fueron responsables de un estudio con el fin estratégico de medir la interrelación entre el liderazgo practicado por los representantes de la institución y la gestión administrativa. Tratándose de un trabajo científico de enfoque numérico y diseño no experimental; al mismo tiempo, se ha tratado de una muestra censal compuesta por 55 trabajadores municipales. En atención a la variable liderazgo, el 47% percibió la escala muy alta, el 20% alto, el otro 20% nivel regular, 9% nivel bajo y solamente el 4% nivel muy bajo; esta misma distribución se presentó en la variable gestión administrativa, el 40% nivel muy alto, 33% alto, 27% regular y nadie apreció los niveles bajos, ni muy bajo; el contraste de hipótesis arrojó la cifra Rho de Spearman proporcional a 0.738. Mediante la conclusión se estableció la interrelación positiva y moderada.

En Trujillo, León y Mostacero (2023) comprometidos con la reducción de la problemática, asumieron el fin de medir la correspondencia entre las habilidades gerenciales con la variable gestión administrativa. En mérito al método científico, se trató de un estudio con tipo aplicado, enfoque numérico y diseño correlacional; considerando a la muestra compuesta por 25 colaboradores que completaron cuestionarios. Los hallazgos señalaron que el 20% no cuenta con las habilidades necesarias, el 64% se encuentra en proceso, únicamente el 16% si cuenta con las competencias requeridas;

en atención a la variable gestión administrativa, el 80% percibió la escala media y el 20% nivel alto; la prueba de hipótesis estableció el valor de relación 0.538 y significancia 0. En la conclusión procedieron a aceptar las hipótesis preestablecidas e indicar la relación significativa entre variables y dimensiones.

En Huaral, Arredondo et al. (2023) aportaron a la comunidad científica con el fin de medir la vinculación entre las habilidades directivas con la atención al cliente. Consistiendo en una metodología de tipo básica, además, del diseño relacional; aplicando una serie de cuestionarios a 425 emprendedores. Los resultados indicaron que, pese a aún no contar con la mayoría de las habilidades directivas, el 90% de la muestra tiene predisposición de mejorar; la prueba de hipótesis dio como resultado el valor de $R = 0.259$. Por último, en la conclusión se ha aceptado la relación positiva y baja entre las variables señaladas.

En Lima, los investigadores Navarrete et al. (2023) fueron responsables de un constructo científico con el fin de medir la conexión entre la V1 habilidades directivas y la V2 ventaja competitiva de emprendedores de Mypes. La metodología consistió en el enfoque numérico, asimismo, el diseño elegido fue el no experimental; considerando pertinente aplicar cuestionarios a 425 representantes de emprendimientos de tres provincias. Como resultado se ha obtenido el valor Rho de Spearman 0.596. Los autores han establecido como conclusión la conexión considerable o moderada, además, de significativa.

En Lima, Gutierrez et al. (2022) realizaron una publicación científica que contó como objetivo específico medir la correspondencia entre la variable habilidades gerenciales y la variable gestión percibida por colaboradores de una entidad educativa estatal. La metodología consistió en un estudio aplicado, diseño transversal y no experimental; para alcanzar los resultados fue necesario aplicar un par de cuestionarios a 101 sujetos de muestra. Los resultados arrojaron el valor de significancia 0 y R semejante a 0.736. Como conclusión han señalado la relación alta y directa.

En Bagua, Cueva Nachucho et al. (2022) fueron responsables de un estudio con el fin de calcular la vinculación entre la comunicación interna y la gestión del personal de

una organización estatal. La metodología selecta para el constructo científico se trató del enfoque numérico, no experimental, además de aplicar los instrumentos en un solo momento; se aplicaron cuestionarios a 60 trabajadores. Los resultados señalaron que el 52% percibía una comunicación organizacional laboral, 30% bueno y 18% malo; en mérito a la prueba de hipótesis estableció la significancia 0, y Rho de Spearman 0.907. Como conclusión han establecido la conexión positiva y alta.

En San Martín, Contreras et al. (2020) efectuaron un estudio con la meta principal de enmarcar la conexión entre las habilidades gerenciales y el desempeño de autoridades. El método científico selecto ha sido el cuantitativo, también, del diseño correlacional; siendo necesario de la aplicación de 134 cuestionarios. Como principales hallazgos han establecido el valor Rho de Spearman 0.485 entre las variables previamente establecidas. La conclusión ha consistido en la conexión considerable entre las variables.

En Lima, Huerta Solis (2020) quien ha elaborado un estudio con el fin de establecer la correspondencia entre las habilidades gerenciales con la gestión de directivos de centros educativos estatales; aplicando cuestionarios a 86 personas conformadas por la muestra. El método científico consistió de un estudio de diseño correlacional, en el que los instrumentos de elaboración propia se aplicaron en una sola ocasión. Los resultados indicaron el valor de significancia 0 y relación proporcional a 0.723. Como conclusión ha señalado la relación positiva y directa.

Se procede a desarrollar la variable 1 habilidades gerenciales; entre las definiciones de la variable han destacado los autores Artieda et al. (2021) quienes establecieron que son un cúmulo de competencias y destrezas que tiene una persona para liderar y dirigir equipos de trabajo de manera eficaz y eficiente. Por otro lado, Baque et al. (2022) señalaron que son primordiales para el éxito de cualquier líder o directivo, ya que le permiten dirigir y coordinar eficientemente a su equipo de trabajo, tomar decisiones acertadas y desarrollar estrategias efectivas para lograr lo esperado. Asimismo, se han considerado las siguientes dimensiones, bajo el criterio de Quispe (2022):

La dimensión comunicación desempeña un papel sumamente relevante en el funcionamiento eficiente de las instituciones estatales; es importante establecer relaciones efectivas con una variedad de audiencias interesadas, tanto internas como externas, para resguardar la transparencia, la participación y el sometimiento de cuentas (Santos et al., 2023). Por lo expuesto, construir comunicaciones efectivas que contribuyan a fortalecer las instituciones gubernamentales por intermedio del establecimiento de metas claras y la planificación de acciones.

La dimensión liderazgo participativo es esencial para el buen funcionamiento y éxito de las organizaciones gubernamentales, dado que, los líderes de las organizaciones públicas deben poder inspirar a sus equipos, tomar decisiones efectivas, comunicarse con claridad y establecer objetivos claros y alcanzables (Oliveira y Abib, 2023); por lo cual, desarrollar el liderazgo organizacional en la gestión pública implica establecer una visión clara, fomentar la participación y la colaboración, empoderar a los empleados, promover el desarrollo.

La dimensión negociación puede ocurrir en una variedad de contextos en la administración pública, como cuando se negocian políticas públicas, cuando se negocian con numerosos actores del entorno civil y cuando se negocian en procesos de contratación pública, en cada una de estas situaciones, es importante considerar varios principios y estrategias que pueden facilitar el proceso (Guarido et al., 2023).

La dimensión trabajo en equipo puede desarrollarse eficazmente definiendo objetivos claros, asignando roles y responsabilidades, comunicación y participación, cooperación entre los miembros del equipo y aprecio, logrando aumentar los resultados esperados (Araújo et al., 2023).

La dimensión toma de decisiones es un proceso fundamental para asegurar el buen funcionamiento de las organizaciones, entidades o empresas; además, del bienestar de la sociedad, requiriendo un enfoque sistemático y participativo para garantizar la transparencia, eficacia y legitimidad de las decisiones; por lo cual, seguir estos pasos y principios fortalecerá la gobernanza y promoverá el desarrollo sostenible en los espacios públicos (Vidal, 2021).

Resulta necesario citar la Teoría de la inteligencia emocional establecida por Alles (2017) realiza un enfoque en la trascendencia de comprender, reflexionar y manejar las emociones de la mejor manera para lograr un superior desempeño en el ámbito laboral y personal; puesto que, la inteligencia emocional se compone de varias competencias emocionales, entre las cuales se destacan la autoconciencia, la autorregulación, la tolerancia y la capacidad de lograr óptimas relaciones con los compañeros de trabajo, siendo fundamentales para enfrentar los desafíos y situaciones cotidianas de forma asertiva y constructiva; bajo el contexto laboral, siendo crucial para alcanzar el éxito y el bienestar tanto personal como organizacional. Además, resalta la importancia de desarrollar la inteligencia emocional a lo largo de la vida, ya que esta se puede cultivar y fortalecer a través de la práctica y la reflexión.

La Teoría de las relaciones humanas presentada por el especialista Chiavenato (2011) parte de la noción de que los trabajadores son el recurso más relevante en una entidad y que su felicidad y satisfacción es la base del éxito de una organización; la teoría contradice los puntos de vista de gestión tradicionales que se centran únicamente en la eficiencia y productividad organizacional; según el autor, las relaciones en las organizaciones se basan en las interacciones entre las personas, sus necesidades y motivaciones, y las formas en que se comunican y cooperan, siendo fundamental que los directivos y líderes de las organizaciones cuiden del bienestar y la satisfacción de sus empleados, lo que se debe a que no sólo mejora el clima laboral sino que también aumenta la calidad en la aplicación de las funciones, además de exponer la creencia que las relaciones dentro de una organización deben basarse en la confianza, transparencia, el respeto y la comunicación efectiva.

Entre otras teorías que toman protagonismo resaltan la Teoría de liderazgo situacional, planteado por Alcázar (2020), misma que establece que el estilo de liderazgo más radical varía de acuerdo a la situación en la que se encuentren los seguidores, según el modelo, un líder debe adaptar su estilo de liderazgo a los requerimientos y escalas de desarrollo de sus subordinados; asimismo, se basa en dos dimensiones principales: el grado en que un líder proporciona dirección y apoyo a sus subordinados, y el nivel de compromiso y competencia de los seguidores en una tarea específica; estableciendo que

un líder efectivo es aquel que es capaz de diagnosticar oportunamente la situación en la que se encuentra y adecuar su estilo.

Por otro lado, Pedreira e Ignacio (2020) señalaron a la Teoría de la motivación como un área de estudio que se enfoca en entender los procesos en todos los niveles que impulsan a las personas a actuar de cierta manera para alcanzar sus objetivos y cubrir sus necesidades; por lo que, sugiere que las personas están motivadas por una combinación de necesidades internas y de factores externos, como recompensas, reconocimiento y metas de más; es necesario precisar que, también destaca la importancia de la autodeterminación; asimismo, en, la competencia y la autonomía en el proceso motivacional.

Siendo necesario considerar a la Teoría de Auto-trascendencia, siendo desarrollada por los especialistas Díaz Heredia y Rodríguez Puente (2021) como la capacidad de un individuo para superar preocupaciones egoístas y centrarse en el bienestar de los demás, la naturaleza o el significado y propósito más amplio de la vida; además, significa estar abierto a nuevas experiencias, desarrollar compasión y gratitud y desarrollar una conexión con algo más grande que uno mismo; permitiendo la resiliencia emocional, lo que a su vez puede contribuir a una mayor felicidad y bienestar general.

Sierra Caballero (2020) destacó la Teoría de la racionalización, ya que, muestra un enfoque en la noción de que los procedimientos y estándares de trabajo pueden analizarse científicamente para maximizar la eficiencia y la productividad, recomendando que cada tarea que realiza un trabajador se analice en detalle para determinar la mejor manera de realizar esa tarea; debiendo incluir la óptima subdivisión de funciones laborales y simples, estandarizar los métodos de trabajo, establecer tiempos y estándares de producción y capacitar a los empleados sobre los mejores métodos de trabajo; consistiendo en asignar determinadas tareas repetitivas para que cada trabajador pueda realizarlas de la forma más eficiente posible; también sugirió que los supervisores supervisen directamente a los trabajadores; otro aspecto importante de la teoría de Taylor es la provisión de incentivos para el desempeño de los empleados a

través de sistemas de recompensa económica. El autor Taylor creía que los trabajadores estarían más motivados para ser productivos si se les proporcionan incentivos financieros para cumplir con los estándares de producción; pese a ello, la teoría fue criticada por su enfoque mecanicista y deshumanización, tuvo un impacto significativo en la gestión organizacional.

Prosiguiendo, se desarrolla la variable 2 gestión administrativa; empezando por Peralta et al. (2023) quienes instituyeron que, en el campo de la gobernanza pública sirve para planificar adecuadamente, organizar de manera idónea, gobernar y hasta controlar los recursos y el personal. Desde otra perspectiva, Mendivel et al. (2020) señalaron que involucra la aplicación de estrategias, técnicas, talleres y herramientas de administración para la toma de decisiones, capacidad de respuesta, administración de recursos, coordinación de actividades y el seguimiento de resultados en las instituciones del sector público. Desde otra perspectiva, Tamayo (2021) indicó que se refiere al manejo de los procesos burocráticos y administrativos propios de las entidades gubernamentales, como la gestión de trámites, la atención al ciudadano, la gestión de compras y contrataciones, entre otros. Siendo las dimensiones del presente estudio, mismas que fueron consideradas por Rocha y Delgado (2021):

La dimensión estrategia directiva en la gestión pública se enfocan en la toma de decisiones eficaces y el estilo de liderazgo para garantizar el logro de objetivos establecidos por la entidad; permitiendo instaurar objetivos claros, la comunicación efectiva, desarrollo de equipos de trabajo efectivos, evidencias y el esfuerzo por alcanzar el cambio considerando estándares y protocolos establecidos (Filardi et al., 2020).

La dimensión asignación presupuestal es un proceso importante para asegurar el uso óptimo o eficiente de todos los recursos y lograr el cumplimiento de las cifras esperadas en los planes de gobierno; para satisfacer las necesidades presentadas por los ciudadanos, garantizando así, la integridad del país es sumamente relevante que el proceso se gestione de manera transparente, participativa y conforme a estándares de eficiencia y equidad (Belmonte da Silva et al., 2021).

La dimensión recursos humanos es esencial para garantizar que las instituciones

funcionen adecuadamente y que sus objetivos y funciones se logren adecuadamente; siendo así que, es de suma urgencia implementar una secuencia de medidas y procesos para gestionar eficazmente a los empleados que trabajan en instituciones públicas (Casimiro y Bravo, 2021). Asimismo, debe basarse en principios de transparencia, meritocracia, eficiencia y equidad, con el fin de asegurar un adecuado funcionamiento de las instituciones y el desarrollo profesional de los empleados; las prácticas fortalecerán la imagen y la legitimidad de las administraciones públicas (Rodríguez Sánchez, 2020).

La dimensión organización interna se ha transformado en un elemento clave para certificar la eficiencia, los valores, la transparencia, la calidad operativa y sobre todo la rendición de presupuestos en el dominio de los recursos asignados; un gobierno eficaz requiere establecer una estructura organizativa clara, procesos y procedimientos estandarizados, contar con personal capacitado y dedicado y utilizar tecnología y sistemas de información (Gomide et al., 2023).

Tras lo expuesto, resulta necesario citar la Teoría de la administración según el autor Chiavenato (2011) se basa en el estudio y aplicación de principios y técnicas para lograr una gestión eficaz, el enfoque se centra en planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos humanos y materiales con el objetivo de lograr objetivos específicos. Requiriendo de un diseño organizacional apropiado que defina claramente las funciones, responsabilidades y autoridad de cada miembro de la organización; por lo expuesto, la teoría de la gestión de Chiavenato se basa en la preeminencia de la gestión óptima de todos aquellos recursos organizacionales, la motivación de los empleados y el liderazgo eficaz como factores clave para lograr los objetivos empresariales.

La teoría de las competencias humanas de Alles (2017) muestra un enfoque en la noción de que las personas cuentan con habilidades y capacidades únicas que les permiten sobresalir en sus puestos de trabajo, bajo la creencia que el talento humano es un mecanismo clave para el triunfo de cualquier entidad, porque son las personas las que realizan las tareas y toman las decisiones que impulsan el crecimiento y la innovación; exponiendo que, las competencias son las habilidades, conocimientos y actitudes que puede poseer un ser humano y que le permiten desempeñar un trabajo de

manera efectiva; destacando que las empresas identifiquen y desarrollen las habilidades de sus empleados para maximizar su potencial y alcanzar sus objetivos.

Siendo necesario también destacar a la Teoría del cambio, abordada por Egea et al. (2023) quienes indicaron que se refiere a la idea de que la implementación de políticas públicas requiere un proceso de transformación que implica un cambio tanto en las estructuras como en las prácticas organizativas; por lo que, la orientación se concentra en la postura de que, para lograr un impacto positivo en la sociedad, es necesario realizar cambios significativos y tomar las decisiones en el ámbito público; demostrando que las políticas públicas deberían ser implementadas de manera efectiva.

La Teoría convencional de la administración ha sido considerada por Ballina (2021) como los principios y conceptos que han sido ampliamente aceptados y utilizados en la práctica durante muchos años; desarrollándose a partir de los trabajos de pioneros como Frederick Taylor, entre otros; algunos de los cimientos fundamentales de la teoría convencional de la administración incluyen la jerarquía de jefaturas, las estrategias, la especialización, la coordinación, división del trabajo, control y otros factores; forman la base de la manera en que se puede llegar a entender y se practicar la administración en la mayoría de las organizaciones.

Siendo necesario citar a la Teoría del crecimiento económico expuesta por Travieso (2022) como el estudio de cómo crecen las economías con el tiempo y qué factores impulsan el crecimiento, siendo una de las principales teorías del crecimiento económico es la teoría neoclásica, que sostiene que se basa en la acumulación de capital, el incremento de la productividad y la innovación tecnológica. Según la teoría, los países pueden crecer de manera sostenible invirtiendo en capital físico y capital humano (educación, salud) para mejorar el desenvolvimiento de los trabajadores; por lo expuesto, es un campo de estudio complejo que tiene como objetivo comprender los mecanismos que promueven el crecimiento económico y cómo los países pueden fomentar un crecimiento económico sostenible a largo plazo.

Calle (2021) hizo hincapié de la Teoría bifactorial, puesto que, sugirió que hay dos tipos de factores que inciden sobre la motivación, desenvolvimiento y la satisfacción

laboral, destacando entre ellos: elementos motivacionales y de higiene; siendo factores relacionados con el contenido del trabajo en sí, como cumplimiento de objetivos, reconocimiento, responsabilidad, avance personal y crecimiento profesional; por lo que, son inherentemente motivadores y conducen al bienestar laboral; asimismo, los factores de higiene, por otro lado, se relacionan con el ambiente de trabajo, como las características de trabajo, la remuneración, las relaciones laborales, la seguridad laboral, las políticas de la empresa y la supervisión; los factores no están relacionados con el trabajo en sí y están relacionados principalmente con la insatisfacción laboral.

Al haberse realizado una amplia búsqueda práctica, teórica, social y metodológica de la problemática, se ha demostrado que los trabajadores y usuarios externos en diferentes estudios alrededor del mundo y el país han llegado a percibir bajos índices de habilidades gerenciales y gestión administrativa en entidades públicas; por lo cual, se considera pertinente el estudio, dado que, se ha encontrado una amplia lista de deficiencias.

Siendo pertinente la hipótesis general fue: Existe relación altamente significativa entre las habilidades gerenciales y gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023. Mientras las hipótesis específicas fueron: Existe relación altamente significativa entre las dimensiones comunicación organizacional, liderazgo participativo, negociación, trabajo en equipo y la toma de decisiones con la gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.

II. METODOLOGÍA

Dentro de todos los tipos de investigación, se ha decidido seleccionar al tipo básico, puesto que, desde la perspectiva de Hernández et al. (2014) permite el planteamiento de nuevas teorías; en atención al enfoque, ha sido el cuantitativo, ya que, se ha seleccionado formulas estadísticas o numéricas para alcanzar resultados y proceder a establecer las conclusiones del estudio bajo la Teoría Positivista; en cuanto al diseño ha sido necesario tomar en cuenta al no experimental, además, del corte transversal pues, la responsable se limitó a descifrar las cifras alcanzadas, sin efectuar una serie de intervenciones, además, los trabajadores completaron los instrumentos en una sola ocasión (Bernal, 2016). El nivel selecto ha sido el correlacional puesto que, Hernández et al. (2014) han expresado que radica en el estudio para calcular la conexión existente entre las variables planteadas. Para los límites de investigación se ha considerado el plazo de obtención de datos y el cronograma estipulado por el programa; pretendiendo alcanzar resultados numéricos para su debida interpretación y comparación con los antecedentes.

La variable 1 habilidades gerenciales ha sido definida por Artieda et al. (2021) como las capacidades y destrezas que tiene una persona para liderar y dirigir equipos de trabajo de manera eficaz y eficiente; mientras que operacionalmente Quispe (2022) estableció una compilación de cinco dimensiones: Estrategia directiva, asignación presupuestal, recursos humanos y organización interna. Por otro lado, la variable 2 ha sido definida por Mendivel et al. (2020) como la aplicación de estrategias e instrumentos de administración para la eficiente toma de decisiones, selección de estrategias y la asignación de recursos, operacionalmente, ha sido abordada por Rocha y Delgado (2021) como la compilación de cuatro dimensiones: Comunicación organizacional, seguida del liderazgo participativo, negociación trabajo en equipo y, por último, toma de decisiones.

Prosiguiendo, la población consiste principalmente en el grupo de elementos con peculiaridades en común y de las cuales se desea obtener información, por otro lado, la muestra probabilística reside en el grupo reducido con el poder de simbolizar al total con la misma posibilidad de ser elegido (Hernández et al., 2014). Según la información

proporcionada por la oficina de administración de personal, la municipalidad cuenta con 526 trabajadores pertenecientes a diferentes regímenes laborales, al haber establecido un proceso estadístico con el nivel de confianza al 95% y margen de error del 5% se ha planteado como muestra a 223 trabajadores (Ver anexo 7). Siendo los criterios de inclusión: a) Trabajadores vigentes; y, b) Personas que deseen participar en el estudio; como único criterio de exclusión se ha descartado a los locadores de servicio.

La técnica es el protocolo formal para conseguir información relevante, mientras el instrumento la herramienta específica, siendo electos de acuerdo a la metodología estipulada. La técnica selecta fue la encuesta y el instrumento cuestionario. Los instrumentos de título “Cuestionario para medir las habilidades gerenciales” y “Cuestionario para medir la gestión administrativa” fueron de creación propia y pasaron por un proceso de validación con especialistas. Resulta necesario precisar que, se ha aplicado una prueba piloto a 20 trabajadores obteniendo como Alpha de Cronbach 0.857 para el instrumento 1 y 0.845 para el instrumento 2, siendo sumamente confiables.

Para el método de análisis de datos, se ha tomado en cuenta al descriptivo en el que se ha ordenado los resultados de acuerdo a tres variables; en cuanto al análisis inferencial, se ha puesto a prueba las hipótesis con la prueba Rho de Spearman, haciendo uso de múltiples programas como Microsoft Excel y SPSS.

Como principios éticos se ha considerado: i) beneficencia, puesto que, el trabajo aporta con la municipalidad y como antecedente, beneficiando a largo plazo a los usuarios; ii) no maleficencia, puesto que, se ha efectuado por iniciativa propia de la investigadora, sin buscar a afectar a la entidad; iii) autonomía, ya que, la investigadora ha cerciorado que el trabajo cumpla con lo estipulado por los parámetros de la universidad; además, se ha considerado el consentimiento informado, en el que, los trabajadores han tomado conocimiento del estudio y han firmado al mostrar conformidad; y, iv) justicia, puesto que, para darle crédito a los autores consultados se ha procedido a citarlos de manera adecuada por las normativas Apa séptima edición, también, el procesamiento de datos se ha realizado con principios éticos y sobre todo respeto.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

En adelante se desarrolla la caracterización de las variables y dimensiones considerando las frecuencias y porcentajes.

Tabla 1

Caracterización de la variable habilidades gerenciales y sus dimensiones

Niveles gerenciales	Habilidades gerenciales		Comunicación organizacional		Liderazgo participativo		Negociación		Trabajo en equipo		Toma de decisiones	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	26	12%	53	24%	77	35%	39	17%	26	12%	39	17%
Medio	83	37%	64	29%	43	19%	79	35%	83	37%	68	30%
Alto	114	51%	106	48%	103	46%	105	47%	114	51%	116	52%
Total	223	100%	223	100%	223	100%	223	100%	223	100%	223	100%

Interpretación:

En la primera tabla se expone el discernimiento de los trabajadores municipales de Apurímac acerca de la variable habilidades gerenciales, los mayores índices de frecuencia se han concentrado en el nivel alto con el 51%, seguido del nivel medio con el 37% y únicamente el 12% ha precisado en nivel bajo.

Prosiguiendo con la descripción de las dimensiones; la comunicación organizacional ha presentado los mayores índices de frecuencia en el nivel alto con el 48%, seguido del nivel medio con el 29%, finalizando con el nivel bajo representado por el 24%. En cuanto a la dimensión liderazgo participativo, la mayoría de la población ha indicado el nivel alto con 46%, seguido del nivel bajo con el 35% y solo el 19% ha percibido el nivel medio. Respecto a la dimensión negociación, gran parte de la población representada por el 47% ha indicado el nivel alto, continuo del nivel medio con 35% y representando el nivel con menor frecuencia el bajo con el 17%. En mérito a la cuarta dimensión trabajo en equipo, la mayoría de la población ha percibido el nivel alto con el 51%, seguido del nivel medio con el 37% y únicamente el 12% nivel bajo. Siguiendo con la última dimensión toma de decisiones, ha presentado los mayores índices de frecuencia en el nivel alto con el 52%, seguido del nivel medio con el 30% y solamente el 17% ha indicado nivel bajo.

Tabla 2*Caracterización de la variable gestión administrativa y sus dimensiones*

Niveles	Gestión administrativa		Estrategia directiva		Asignación presupuestal		Recursos humanos		Organización interna	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Bajo	49	22%	61	27%	56	25%	60	27%	54
Medio	56	25%	48	22%	50	22%	51	23%	53	24%
Alto	118	53%	114	51%	117	52%	112	50%	116	52%
Total	223	100%	223	100%	223	100%	223	100%	223	100%

Interpretación:

En la segunda tabla se expone el discernimiento de los trabajadores municipales de Apurímac acerca de la variable gestión administrativa, los mayores índices de frecuencia se han concentrado en el nivel alto con el 53%, seguido del nivel medio con el 25% y únicamente el 22% ha precisado en nivel bajo.

Prosiguiendo con la descripción de las dimensiones; la estrategia directiva ha presentado los mayores índices de frecuencia en el nivel alto con el 51%, seguido del nivel bajo con el 27%, finalizando con el nivel medio representado por el 22%. En cuanto a la dimensión asignación presupuestal, la mayoría de la población ha indicado el nivel alto con 52%, seguido del nivel bajo con el 25% y solo el 22% ha percibido el nivel medio. Respecto a la dimensión recursos humanos, gran parte de la población representada por el 50% ha indicado el nivel alto, continuo del nivel bajo con 27% y representando el nivel con menor frecuencia el medio con el 23%. En mérito a la cuarta dimensión organización interna, la mayoría de los individuos ha percibido el nivel alto con el 52%, continuo del nivel medio con el 24%, que ha empatado con el nivel bajo.

Resultados inferenciales

Como se ha establecido en el capítulo anterior para poner a prueba las hipótesis establecidas se requiere identificar un coeficiente de correlación de acuerdo a la prueba de normalidad.

H0: Ambas variables exhiben distribución de tipo normal.

H1: Ambas variables no exhiben distribución de tipo normal.

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades gerenciales	0.186	223	,000
Gestión administrativa	0.208	223	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

La prueba estadística ha permitido seleccionar como prueba de correlación Rho de Spearman, dado que, la cifra de significancia ha sido inferior a 0.05, aceptándose la hipótesis inicialmente establecida.

Hipótesis general:

H0: Existe relación altamente significativa entre las habilidades gerenciales y la GA.

H1: Existe relación altamente significativa entre las habilidades gerenciales y la GA.

Regla de decisión:

Si el valor de significancia es inferior a 0.05 se procede a aceptar la hipótesis establecida; en el caso de ser superior se acepta la nula.

Tabla 4

Relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Habilidades gerenciales	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	1.000	,751**
		Sig.		0.000
	Gestión administrativa	N	223	223
		Coeficiente de correlación	,751**	1.000
		Sig.	0.000	
		N	223	223

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

Interpretación:

En la cuarta tabla se pone a prueba la hipótesis general, realizando uso de la prueba Rho de Spearman, obteniendo el valor de correlación proporcional a 0.751 y significancia por debajo a 0.05 tratándose de una relación directa, positiva, alta y hasta significativa.

Primera hipótesis específica:

H0: Existe relación altamente significativa entre la comunicación organizacional y la GA.

HE1: Existe relación altamente significativa entre la comunicación organizacional y la GA.

Tabla 5

Relación entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa

Prueba estadística	Variabes	Coefficientes	Comunicación organizacional	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Comunicación organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,714**
		Sig.		0.000
		N	223	223
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,714**	1.000
		Sig.	0.000	
		N	223	223

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

Interpretación:

En la quinta tabla se pone a prueba la primera hipótesis específica, obteniendo el valor de correlación proporcional a 0.714 y significancia por debajo a 0.05 tratándose de una relación positiva, alta y hasta significativa.

Segunda hipótesis específica:

H0: Existe relación altamente significativa el liderazgo participativo y la GA.

HE2: Existe relación altamente significativa entre el liderazgo participativo y la GA.

Tabla 6

Relación entre el liderazgo participativo y la gestión administrativa

Prueba estadística	Variabes	Coeficientes	Liderazgo participativo	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo participativo	Coeficiente de correlación	1.000	,714**
		Sig.		0.000
		N	223	223
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,714**	1.000
		Sig.	0.000	
		N	223	223

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

Interpretación:

En la sexta tabla se pone a prueba la segunda hipótesis específica, obteniendo el valor de correlación proporcional a 0.714 y significancia por debajo a 0.05 tratándose de una relación positiva, alta y hasta significativa.

Tercera hipótesis específica:

H0: Existe relación altamente significativa entre la negociación y la GA.

HE3: Existe relación altamente significativa entre la negociación y la GA.

Tabla 7

Relación entre la negociación y la gestión administrativa

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Negociación	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Negociación	Coeficiente de correlación	1.000	,698**
		Sig.		0.000
		N	223	223
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,698**	1.000
		Sig.	0.000	
		N	223	223

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

Interpretación:

En la séptima tabla se pone a prueba la tercera hipótesis específica, obteniendo el valor de correlación proporcional a 0.698 y significancia por debajo a 0.05 tratándose de una relación positiva, moderada y hasta significativa.

Cuarta hipótesis específica:

H0: Existe relación altamente significativa entre el trabajo en equipo y la GA.

HE4: Existe relación altamente significativa entre el trabajo en equipo y la GA.

Tabla 8

Relación entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Trabajo en equipo	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1.000	,727**
		Sig.		0.000
		N	223	223
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,727**	1.000
		Sig.	0.000	
		N	223	223

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

Interpretación:

En la octava tabla se pone a prueba la cuarta hipótesis específica, obteniendo el valor de correlación proporcional a 0.727 y significancia por debajo a 0.05 tratándose de una relación positiva, alta y hasta significativa.

Quinta hipótesis específica:

H0: Existe relación altamente significativa entre la toma de decisiones y la GA.

HE5: Existe relación altamente significativa entre la toma de decisiones y la GA.

Tabla 9

Relación entre la toma de decisiones y la gestión administrativa

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Toma de decisiones	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	1.000	,589**
		Sig.		0.000
		N	223	223
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,589**	1.000
		Sig.	0.000	
		N	223	223

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

Interpretación:

En la novena tabla se pone a prueba la quinta hipótesis específica, obteniendo el valor de correlación proporcional a 0.589 y significancia por debajo a 0.05 tratándose de una relación positiva, moderada y hasta significativa.

IV. DISCUSIÓN

En adelante, los resultados alcanzados son contrastados con la información asignada en el primer capítulo, tomando en cuenta los antecedentes y teorías publicadas en repositorios de alto nivel. Prosiguiendo con el objetivo general, se ha alcanzado la correlación proporcional a 0.751 y significancia por debajo a 0.05 tratándose de una relación positiva, alta y hasta significativa; es decir, de implementar estrategias para mejorar las habilidades gerenciales, también se ve beneficiada la gestión administrativa.

El estudio ha coincidido con Elizalde y Johnson (2023) quienes realizaron un estudio con el objetivo de medir la vinculación entre habilidades gerenciales y gestión de una entidad ecuatoriana, además, estableció el valor de correlación Rho de Spearman (En adelante R) 0.652 y significancia 0; asimismo, en Lima, Gutierrez et al. (2022) ejecutaron un estudio que contó como objetivo específico medir la interrelación entre las habilidades gerenciales y la gestión percibida por colaboradores de una entidad educativa estatal obteniendo la cifra R semejante a 0.736; en otro estudio, Huerta Solis (2020) ha elaborado un artículo científico con el fin principal de medir la interrelación entre las habilidades gerenciales y la gestión, los resultados indicaron el valor de significancia 0 y relación proporcional a 0.723; todos los estudios anteriores obtuvieron relación alta.

Difiriendo así, de Arredondo et al. (2023) quienes aportaron a la comunidad científica un estudio con el fin de medir la vinculación entre las habilidades directivas con gestión exponiendo R valor 0.259, tratándose de una relación positiva y baja. También los resultados difieren de estudios que han alcanzado la relación sumamente alta como, Gonzáles y Arenas (2024) quienes han desarrollado un estudio con el fin de medir la conexión entre la gestión de proyecto y las habilidades directivas en un establecimiento colombiano, obteniendo el valor conexión proporcional a 0.881 y la significancia 0. Asimismo, en República Checa, Krpálek et al. (2021) expresaron el valor 0.799.

Otros estudios que han abordado las mismas variables han obtenido vinculación moderada, tal es el caso de Yasin y Mustafa (2022) quienes en Sudáfrica contribuyeron a la ciencia con un estudio con el fin de medir la correspondencia entre habilidades

gerenciales y administración institucional obteniendo en su prueba de hipótesis el valor R semejante a 0.412; por otro lado, en Trujillo, León y Mostacero (2023) comprometidos con la reducción de la problemática, asumieron un estudio, obteniendo por medio de la prueba de hipótesis el valor de relación 0.538 y significancia 0; adicional a ello, en Lima, los investigadores Navarrete et al. (2023) obtuvieron el valor R 0.596.

Lo descrito es reafirmado por la Teoría de la motivación, que sugiere que las personas están motivadas por una combinación de necesidades internas y de factores externos, como recompensas, reconocimiento y metas; es necesario precisar que, también destaca la importancia de la autodeterminación; asimismo, en, la competencia y la autonomía en el proceso motivacional (Pedreira e Ignacio, 2020). También resulta necesario señalar la Teoría de Auto-trascendencia, que ha sido desarrollada como la capacidad de un individuo para superar preocupaciones egoístas y centrarse en el bienestar de los demás, la naturaleza o el significado y propósito más amplio de la vida, lo que a su vez puede contribuir a una mayor felicidad y bienestar general (Díaz Heredia y Rodríguez Puente, 2021).

Respecto al primer objetivo específico, se ha obtenido el valor de correlación proporcional a 0.714 y significancia por debajo a 0.05 tratándose de una correspondencia positiva, alta y hasta significativa entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa; motivo por el cual, resulta trascendental para la gestión mejorar los procesos de comunicación.

Las cifras numéricas han diferido con Yasin y Mustafa (2022) quienes en Sudáfrica obtuvieron el valor R proporcional a 0.117 entre comunicación y administración, tratándose de una relación muy baja; discrepando también de León y Mostacero (2023) quienes efectuaron un artículo científico con el fin específico de medir la correspondencia entre comunicación y gestión administrativa obteniendo el valor R 0.571, tratándose de una relación moderada; adicional a ello, en Bagua, Cueva Nachucho et al. (2022) efectuaron un constructo científico con el fin de medir la comunicación interna y la gestión del personal de una entidad estatal, en mérito a la prueba de hipótesis estableció la significancia 0, y R semejante a 0.907 consistiendo en una vinculación sumamente alta,

casi perfecta.

Por las cifras expuestas resulta necesario mencionar a la Teoría de la racionalización, ya que, sugiere que cada tarea que realiza un trabajador se analice en detalle para determinar la mejor manera de realizar esa tarea; debiendo incluir la óptima subdivisión de funciones laborales y simples, estandarizar los métodos de trabajo, establecer tiempos y estándares de producción y capacitar a los empleados sobre los mejores métodos de trabajo; consistiendo en asignar determinadas tareas repetitivas para que cada trabajador pueda realizarlas de la forma más eficiente posible (Sierra Caballero, 2020).

Por lo expuesto, resulta también necesario citar a Calle (2021) quien hizo hincapié de la Teoría bifactorial, puesto que, sugirió que hay dos tipos de factores que inciden sobre la motivación y desenvolvimiento de los colaboradores, destacando entre ellos: elementos motivacionales y de higiene; siendo factores relacionados con el contenido del trabajo en sí, como cumplimiento de objetivos, reconocimiento, responsabilidad, avance personal y crecimiento profesional; por lo que, son inherentemente motivadores y conducen al bienestar laboral.

En cuanto al segundo objetivo específico, se ha alcanzado el valor de correlación proporcional a 0.714 y significancia por debajo a 0.05 tratándose de una correspondencia positiva, alta y hasta significativa entre el liderazgo participativo y gestión administrativa; motivo por el cual, las entidades públicas del Perú requieren mejorar el liderazgo de sus funcionarios y servidores. Coincidiendo así con Hinojosa et al. (2023) quienes fueron responsables de un estudio en Puno con el objetivo de medir el liderazgo y gestión administrativa, obteniendo la cifra $p < 0$ y R proporcional a 0.738, tratándose de una conexión alta.

Diferenciando de Escalante y Regalado (2024) quienes realizaron un constructo científico con el fin de estipular la vinculación entre el liderazgo y la gestión administrativa alcanzando una significancia igual a 0 y valor de relación 0.556, consistiendo en correlación moderada; asimismo, en Pakistán, Zia Ud Din et al. (2024) en su estudio liderazgo público y la administración en el rubro de la gobernanza pública, en atención a

su prueba de hipótesis obtuvieron la significancia 0; por otro lado, los especialistas Naqib et al. (2020) desarrollaron un artículo científico con el fin de medir la vinculación entre liderazgo público y el éxito de los proyectos públicos; en atención a la prueba de hipótesis arrojó la significancia 0.

Lo expresado reafirma la Teoría de liderazgo situacional planteada por Alcázar (2020), misma que se basa en dos dimensiones principales: el grado en que un líder proporciona dirección y apoyo a sus subordinados, y el nivel de compromiso y competencia de los seguidores en una tarea específica; estableciendo que un líder efectivo es aquel que es capaz de diagnosticar oportunamente la situación en la que se encuentra. Siendo necesario también destacar a la Teoría del cambio, abordada por Egea et al. (2023) como la implementación de políticas públicas que requiere un proceso de transformación que implica un cambio tanto en las estructuras como en las prácticas organizativas.

En atención al tercer objetivo específico, se ha alcanzado la correlación proporcional a 0.698 y significancia por debajo a 0.05 tratándose de una relación positiva, alta y hasta significativa entre la negociación y gestiona administrativa; motivo por el cual, se logra interpretar que mientras más se le preste atención a la negociación, paralelo a ello, la gestión administrativa se verá beneficiada.

Coincidiendo así con Zia Ud Din et al. (2024) quienes establecieron que 0.77 entre la capacidad de negociación y gestión administrativa, consistiendo también en una relación positiva y altamente significativa; por otro lado, Yasin y Mustafa (2022) señalaron que la negociación y capacidad mantienen una relación baja por el valor R 0.224. Tras lo expuesto, resulta necesario citar la Teoría de la administración según el autor Chiavenato (2011) se basa en el estudio y aplicación de principios y técnicas para lograr una gestión eficaz de las organizaciones, el enfoque se centra en brindar a los trabajadores los recursos necesarios, asimismo, contar con estrategias de negociación; lo cual, requiere un diseño organizacional apropiado que defina claramente las funciones, responsabilidades y autoridad de cada miembro de la organización.

Continuando con el cuarto objetivo específico, se ha alcanzado la cifra 0.727

tratándose de una correspondencia positiva, moderada y hasta significativa entre trabajo en equipo y gestión administrativa; por lo cual, resulta necesario implementar estrategias para fortalecer ambas variables. Cifras coincidentes con Krpálek et al. (2021) quienes, en su estudio efectuado en República Checa, han establecido el valor 0.795 entre el trabajo en equipo, además, de la gestión administrativa; también es necesario precisar que, León y Mostacero (2023) efectuaron un estudio con el fin específico de medir la correspondencia entre trabajo grupal y gestión administrativa obteniendo el valor R 0.619.

Las cifras numéricas reafirman la Teoría de las relaciones humanas, que establece que los seres humanos son el recurso más relevante en una entidad y que su felicidad y satisfacción es la base del éxito de una organización; por lo cual, el trabajo en equipo se basa en las interacciones entre las personas, sus necesidades y motivaciones, y las formas en que se comunican y cooperan, siendo fundamental que los directivos y líderes de las organizaciones cuiden del bienestar y la satisfacción de sus empleados (Chiavenato (2011)).

Respecto al quinto objetivo específico, se ha alcanzado el valor a 0.589 y significancia por debajo a 0.05 tratándose de una correspondencia positiva y considerable entre la toma de decisiones y gestión administrativa; motivo por el cual, resulta necesario aceptar la hipótesis previamente establecida y rechaza la nula. Dichas cifras han coincidido con Zia Ud Din et al. (2024) quienes expresaron el valor 0.69 entre las mismas variables. Asimismo, los resultados difieren de Gonzáles y Arenas (2024) por su resultado entre semejante a 0.845; en otro estudio, Huerta Solis (2020) han establecido el valor 0.880 entre las mismas variables.

Lo descrito coincide con la Teoría de la inteligencia emocional establecida por Alles (2017) dado que, indica que la inteligencia emocional se compone de varias habilidades, entre las cuales se destacan la toma de decisiones, la autorregulación, la empatía y comunicación, siendo fundamentales para enfrentar los desafíos y situaciones cotidianas de forma asertiva y constructiva; bajo el contexto laboral. Además, la autora resalta la importancia de desarrollar la inteligencia emocional a lo largo de la vida, ya que

esta se puede cultivar y fortalecer a través de la práctica y la reflexión.

En cuestión a la primera variable habilidades gerenciales la apreciación de los colaboradores en una municipalidad provincial de Apurímac, ha presentado los mayores índices de frecuencia se han concentrado en el nivel alto con el 51%, seguido de la escala media con el 37% y únicamente el 12% ha precisado en nivel bajo. Resultados numéricos coincidentes con Yasin y Mustafa (2022) quienes en Sudáfrica contribuyeron a la ciencia, entre los resultados ha destacado que el 72% contaba con altas habilidades, el 34% nivel medio y únicamente el 4% nivel bajo; por otro lado.

Diferenciándose de León y Mostacero (2023) quienes señalaron que el 20% de trabajadores no cuenta con las habilidades necesarias, el 64% se encuentra en proceso, únicamente el 16% si cuenta con las competencias requeridas; por otro lado, Gutierrez et al. (2022) también han abordado la variable, obteniendo como resultado que la mayoría de su población de estudio percibió el nivel moderado con el 87.1%, seguido del nivel bajo con el 8.9% y únicamente el 4% bajo.

La Teoría de las competencias humanas de Alles (2017) presenta un rol trascendental, muestra un enfoque en la noción de que los colaboradores presentan habilidades y capacidades únicas que les permiten sobresalir en sus puestos de trabajo, bajo la creencia que el talento humano; exponiendo que, las competencias son las habilidades, conocimientos y actitudes que puede poseer un ser humano y que le permiten desempeñar un trabajo de manera efectiva; destacando que las empresas identifiquen y desarrollen las habilidades de sus empleados para maximizar su potencial y alcanzar sus objetivos. Siendo necesario citar a la Teoría del crecimiento económico expuesta por Travieso (2022) que explica cómo los países pueden crecer de manera sostenible invirtiendo en capital físico y capital humano (educación, salud); por lo expuesto, la teoría del crecimiento económico es un campo de estudio complejo que tiene como objetivo comprender los mecanismos que promueven el crecimiento económico y cómo los países pueden fomentar un crecimiento económico sostenible a largo plazo.

Respecto a la percepción de los trabajadores en una municipalidad provincial de

Apurímac acerca de la variable gestión administrativa, los mayores índices de frecuencia se han concentrado en el nivel alto con el 53%, seguido de la escala media con el 25% y únicamente el 22% ha precisado en nivel bajo. Coincidiendo estadísticamente con Hinojosa et al. (2023) quienes realizaron, para describir que dentro de la variable gestión administrativa, el 40% presentaba nivel muy alto, 33% alto, 27% regular y nadie apreció los niveles bajos, ni muy bajo. Diferiendo de León y Mostacero (2023) quienes, comprometidos con la reducción de la problemática, describieron que el 80% de su población percibió la escala media y el 20% alto; por otro lado, Gutierrez et al. (2022) expresaron que los mayores índices de frecuencia se han concentrado en el nivel moderado con el 85.1%, continuo del nivel bajo con el 10.9% y únicamente el 4% nivel bajo; presentando los mayores índices de frecuencia en niveles diferentes.

La Teoría convencional de la administración ha sido considerada por Ballina (2021) como los principios y conceptos que han sido ampliamente aceptados y utilizados en la práctica durante muchos años; desarrollándose a partir de los trabajos de pioneros como Frederick Taylor, entre otros; algunos de los principios fundamentales de la teoría convencional de la administración incluyen la jerarquía de autoridad, estrategias, la especialización, la coordinación, división del trabajo, y otros factores; forman la base de la manera en que se puede llegar a entender practicar la administración en la mayoría de las organizaciones.

El presente estudio es relevante porque la información recopilada estadísticamente proporciona un diagnóstico contextual de las variables y dimensiones precisadas en el constructo científico; además, una vez finalizado el trabajo de investigación, será enviado a la municipalidad de estudio y difundido por Renati.

Este estudio hace contribuciones significativas a la comunidad científica: Primero, se requiere que los investigadores apliquen herramientas de medición porque nos permiten describir el contexto de la población de estudio. Segundo, la recopilación teórica de variables que, a pesar del uso de terminología técnica, pueden ser fácilmente entendidas por el público interesado.

V. CONCLUSIONES

Respecto al primer objetivo específico, realizando uso de la prueba Rho de Spearman, obteniendo el valor de correlación proporcional a 0.714 y significancia por debajo a 0.05 tratándose de una relación positiva, alta y hasta significativa entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa; motivo por el cual, resulta trascendental para la gestión administrativa mejorar los procesos de comunicación.

En cuanto al segundo objetivo específico, se ha alcanzado el valor de correlación proporcional a 0.714 y significancia por debajo a 0.05 tratándose de una relación positiva, alta y hasta significativa entre el liderazgo participativo y la gestión administrativo; motivo por el cual, las entidades públicas del Perú requieren mejorar el liderazgo de sus funcionarios y servidores.

En atención al tercer objetivo específico, se ha alcanzado la correlación proporcional a 0.698 y significancia por debajo a 0.05 tratándose de una relación positiva, alta y hasta significativa entre la negociación y la gestiona administrativa; motivo por el cual, se logra interpretar que mientras más se le preste atención a la negociación, paralelo a ello, la gestión administrativa se verá beneficiada.

Continuando con el cuarto objetivo específico, se ha alcanzado la cifra 0.727 tratándose de una relación positiva, moderada y hasta significativa entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa; por lo cual, resulta necesario implementar estrategias para fortalecer ambas variables.

Respecto al quinto objetivo específico, se ha alcanzado el valor a 0.589 y significancia por debajo a 0.05 tratándose de una relación positiva, moderada y hasta significativa entre la toma de decisiones y la gestión administrativa; motivo por el cual, resulta necesario aceptar la hipótesis previamente establecida y rechaza la nula.

Prosiguiendo con el objetivo general, se ha alcanzado la correlación proporcional a 0.751 y significancia por debajo a 0.05 tratándose de una relación positiva, alta y hasta significativa; es decir, de implementar estrategias para mejorar las habilidades gerenciales, también se verá beneficiada la gestión administrativa.

VI. RECOMENDACIONES

En el transcurso del estudio se ha citado adecuadamente a los autores que publicaron sus constructos científicos en repositorios y editoriales de alto prestigio, por lo cual, cuenta con sustento científico; se puede recomendar lo siguiente:

En lo académico, se recomienda a todos los investigadores involucrados en la problemática incluir variables de control que puedan influir en esta relación, como el grado de instrucción, modalidad de contrato, experiencia laboral o el tipo de organización en la que se desempeñan los gestores públicos; adicional a ello complementar el estudio cuantitativo con entrevistas a expertos en el tema para validar los resultados.

En la gestión, a los jefes en la gestión pública peruana promover la actualización continua de conocimientos y habilidades de los colaboradores por medio de la participación en programas de educación ejecutiva, diplomados o cursos profesionales en áreas relacionadas con la administración y el liderazgo público.

Al Gobierno Peruano, introducir programas de capacitación y capacitación continua en habilidades directivas para los servidores públicos, considerando cursos y talleres que aborden temas como liderazgo, negociación, trabajo en equipo, toma de decisiones y comunicación efectiva, negociación y sobre todo desarrollo profesional.

Al representante de la entidad promover una cultura organizacional que fomente el perfeccionamiento de habilidades directivas y gestión administrativa de los servidores públicos, lo que se puede lograr a través de incentivos, reconocimiento y oportunidades de avance para quienes se destacan en roles de liderazgo.

A la oficina de administración de personal, establecer un sistema de evaluación del desempeño que incluya la medición de las habilidades directivas de los servidores y funcionarios públicos, con el fin de establecer espacios de mejora y diseñar planes de desarrollo individuales para cada área de acuerdo a sus necesidades.

A la oficina de bienestar promover el establecimiento de áreas de diálogo, interacción y cooperación entre personal de diferentes disciplinas y niveles jerárquicos, y para mejorar el desempeño de sus funciones.

REFERENCIAS

- Alcázar Cruz, P. (2020). Leadership Style and Organizational commitment: Impact of transformational leadership. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122. <https://n9.cl/i8jzt>
- Alles, M. (2017). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Ediciones Granica SA.
- Araújo, J., Santos, R., Carvalho, J., & Castro, N. (2022). Public policy for social inclusion in higher education and extension practices with ethnic groups. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 75. <https://n9.cl/q2ilb>
- Arredondo, M., Arias, J., Gónzales, W., Chiroque, D., Alegre, L., Gutiérrez, M., & Gutiérrez, J. (2023). Habilidades directivas y su relación con el entorno de ventas de las Mype Barranca, Huaura y Huaral - Perú. *Actas de la 21 Multiconferencia Internacional LACCEI de Ingeniería, Educación y Tecnología*. <https://doi.org/10.18687/laccei2023.1.1.1502>
- Artieda Rojas, J., Guarnizo, W., Caiza, M., & Vayas, G. (2021). Las habilidades gerenciales en la gestión pública. *Revista Investigación y Negocios*, 14(24), 149-156. <https://doi.org/10.38147/invneg.v14i24.155>
- Ballina Ríos, F. (2021). ¿Hacia una teoría de la administración en América Latina?. *Ensayos de Economía*, 31(58), 86-108. <https://n9.cl/w3qj5>
- Baque Villanueva, L., Viteri, D., & Izquierdo, A. (2022). Las habilidades interpersonales en la eficiencia de las empresas ecuatorianas. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(1). <https://n9.cl/upjad>
- Barros, C. (2022). Neuromethodology and neuroimaging for a teacher training. *Texto Livre*, 15. <https://n9.cl/9esmk>
- Belmonte da Silva, R., Fernández, C. & Veiga, L. (2021). Effects of Structural Intellectual Capital on The Innovation Capacity of Public Administration. *Journal of technology management & innovation*, 16(3), 66-78. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-27242021000300066>

- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. (4th ed.). McGraw-Hill.
- Calle Terrones, M. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Industrial Data*, 24(2), 217-247. http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v24n2/en_1810-9993-idata-24-02-217.pdf
- Cárdenas, V., Paredes, M., Sánchez, P., & Alania, R. (2022). La formación y el desarrollo de programas de habilidades directivas para mejorar el compromiso organizacional en servidores de una municipalidad de Perú en tiempos de covid-19. *Conrado*, 18(85), 435-441. <https://n9.cl/cv846>
- Casimiro, L., & Bravo, Á. (2021). Administración Pública, agentes públicos y planeación social: Reforzando las perspectivas éticas del Derecho Administrativo para el desafío pandémico. *Sequência* (Florianópolis), 42. <https://www.scielo.br/j/seq/a/TPyFJfDp8dnB5MNPWLFq84p/?lang=es>
- Chávez Loor, K. & Zambrano, E. (2023). Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica. *Dominio De Las Ciencias*, 9(4), 305–329. <https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3591>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Contreras, R., Delgado, J. & Barbarán, H. (2020). Habilidades gerenciales y desempeño laboral de las autoridades universitarias. *Generis Publishing*. <https://n9.cl/9lt80>
- Cueva, M., Alarcón, S., Vilchez, M., Awananch, J., Vargas, J., Puican, V., Farroña, V. & Lejabo, E. (2022). Communication and organizational interaction in the Faculties of UNIFSL - Bagua, Peru. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(4), 333–350. <https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/485/326>
- Díaz Heredia, L., & Rodríguez, L. (2021). Análisis y evaluación de la Teoría de Auto-trascendencia. *Index de Enfermería*, 30(1-2), 75-79. <https://n9.cl/az9ii>

- Egea, A., Niclos, M., Verdeguer, M., Casseti, V., Herrero, C., & Paredes, J. (2023). Theory of change implemented in the program to promote physical activity “La Ribera Camina”. *Gaceta Sanitaria*, 36, 546-552. <https://www.scielosp.org/article/gs/2022.v36n6/546-552/>
- Elizalde, R., & Johnson, G. (2023). Modelo de habilidades gerenciales para mejorar la gestión educativa en educación regular, provincia de Guayas-Ecuador 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 2039-2066. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4568/6952>
- Escalante, K, & Regalado, J. (2024).: Leadership and administrative management at CNEL, Santa Elena. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(1), 1390-1398. <https://n9.cl/eepkp>
- Filardi, F., Castro, R., & Zanini, M. (2020). Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of SERPRO and Federal Revenue experientel. *Cadernos Ebape. Hno*, 18, 28-46. <https://n9.cl/076li>
- Gomide, A., Machado, R, & Lins, R. (2022). The Variation of Bureaucratic Capacities in the Brazilian Federal Public Administration: an Analysis with Survey Data. *Organizações & Sociedade*, 29, 217-247. <https://n9.cl/55299x>
- González Marín, Y, & Arenas, A. (2024). Habilidades Directivas en la Gestión de Proyectos. *Revista Ciencia & Sociedad*, 4(1), 27-37. <https://n9.cl/q9colx>
- Grant, A., & Shandell, M. (2022). Social motivation at work: the organizational psychology of effort for, against, and with others. *Annual Review of Psychology*, 73(1). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34280327/>
- Guarido, F., Nogueira, E., & Saraiva, M. (2021). Resilience and permanence of public values: an analysis of administrative contracts in Brazil. *Cadernos EBAPE. BR*, 19, 745-760. <https://n9.cl/vt4fj8>
- Gutierrez, J., Pozo, A., & Guardia, E. (2022). Incidencia de las habilidades directivas en la gestión educativa. *Sinergias Educativas*.

<https://sinergiaseducativas.mx/index.php/revista/article/view/213/532>

Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación (6a ed.)*. McGraw-Hill.

Hinojosa, J., Mamani, J., Tintaya, C., Gómez, P., & Pancca, V. (2023). Liderazgo político y gestión administrativa en el municipio de Crucero, Perú. *Gestionar: Revista de empresa y gobierno*, 3(3), 20-32. <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/95/222>

Huerta 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>

Krpálek P., Berková K., Kubišová A., Krelová K., Frendlovská D., Spiesová D. (2021). Formation of Professional Competences and Soft Skills of Public Administration Employees for Sustainable Professional Development. *Sustainability*. 2021; 13(10). <https://doi.org/10.3390/su13105533>

La República (2023, agosto 8). *Apurímac: Alcalde que maltrató en público a cóndor andino será procesado penalmente*. <https://n9.cl/9to5e>

Leó, S, & Mostacero, S. (2023). Management skills and administrative management in officials of the Municipalities of the Province of Sánchez Carrión. *Sciéndo*, 26 (1), 25-29. <https://n9.cl/lyivo>

Mendivel, R., Lavado, C., & Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana. *Los Andes, Filial Chanchamayo. Conrado*, 16(72), 262-268. <https://n9.cl/7rhcz>

Naqib U., Peng Z., Heesup, H. & Montes, A. (2020). Linking public leadership and public project success: the mediating role of team building. *Humanidades y Ciencias Sociales Comunicación*, 10 (26). <https://n9.cl/71j8yv>

- Navarrete, A., Gónzales, W., Rodríguez, L., Chiroque, D., López, J., Valverde, A., & Gutiérrez, J. (2023). Habilidades directivas y su relación con la ventaja competitiva de las Mypes Barranca, Huaura y Huaral - Perú. *Actas de la 21° Multiconferencia Internacional LACCEI para Ingeniería, Educación y Tecnología*. <https://doi.org/10.18687/laccei2023.1.1.1498>
- Oliveira, V., y Abib, G. (2023). Risk in public administration: a systematic review focused on a future research. *Revista de Administração Pública*, 57(6), e2022-0419. <https://www.scielo.br/j/rap/a/7R5RKH5qGrdW4YsrxCz4sJc/?format=pdf>
- Pantoja, A., Navarrete, A., Zambrano, C., & Matabanchoy, S. (2020). Relationship between organizational climate and workplace violence in public university officials. *Universidad y Salud*, 22(2), 137-147. <https://doi.org/10.22267/rus.202202.185>
- Pedreira, I., & Ignacio, J. (2020). The implicit theories of brazilian university teachers on the motivation of their students to learn. *Calidad en la educación*, (53), 252-283. <https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n53.871>
- Peralta, M., Horna, E., Horna Torres, E., & Heredia, F. (2023). Administrative Management in Educational Management Units: A Literature Review. *Revista Educación*, 47(1), 663-675. <https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>
- Quispe López, N. (2022). *Competencias gerenciales y gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Renati. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85432>
- Radio Titanka (2024, marzo 5). *Denuncian al alcalde Raúl Peña por omisión de funciones y poner en riesgo salud de la población de Abancay*. <https://n9.cl/t6epx>
- Rodríguez, J. (2020). Necessary actions to improve the cause-effect relationship between investment in human resources management practices and motivation in the company. *Información tecnológica*, 31(2), 207-220. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>

- Sandoval, C., & Bardales, J. (2021). Asignación presupuestaria según recursos adicionales de obra en la gestión de municipalidades. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 626-645. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/263>
- Santos, L, Martins, R., & Freitas, J. (2023). Explanatory settings of the development of resilience in public administration supply networks. *Revista de Administração Pública*, 57. <https://n9.cl/geb81>
- Sierra, F. (2020). Cyberactivism and new urban movements: the production of the new public space in contemporary politics. *Perspectivas de la comunicación*, 13(1), 177-202. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48672020000100177>
- Tamayo, N. (2021). La modernización de la Administración Pública cubana en clave de desarrollo. Principales desafíos. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 9(2), 10. <https://n9.cl/ac4pow>
- Travieso, C. (2022). Productivity and Theories of Economic Growth. *Cofin Habana*, 16(1). <https://n9.cl/c1wed>
- Vidal, J. (2021). The COVID-19 pandemic and the state: is it emerging a new configuration of public administration? *Cadernos Ebape. Br*, 18, 924-935. <https://www.scielo.br/j/cebape/a/VkdM9rXbSKhthLHr97KSCGm/?format=pdf&lang=en>
- Yasin, B. & Mustafa, F. (2022). Correlation between behavioural management, instructional management, and the English proficiency level of teachers of English as a foreign language (EFL). *South African Journal of Education* 42(2). <https://doi.org/10.15700/saje.v42n2a1949>
- Zia Ud Din, M., Yuan Yuan, X., Ullah Khan, N., & Estay, C. (2024). The impact of public leadership on collaborative administration and public health delivery. *BMC Health Services Research*, 24(1), 129. <https://n9.cl/pxu6z>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variabes de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Habilidades gerenciales	Artieda et al. (2021) establecieron que las habilidades gerenciales son las capacidades y destrezas que tiene una persona para liderar y dirigir equipos de trabajo de manera eficaz y eficiente.	Quispe López (2022) ha considerado pertinente la división de la variable, por medio de cinco dimensiones.	Comunicación organizacional	Información interna	a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca
				Notificación descendente	
				Difusión de ideas	
			Liderazgo participativo	Comparte sus propósitos	
				Coordinación efectiva	
				Monitoreo	
			Negociación	Relación asertiva	
				Condiciones laborales	
				Ambiente de trabajo	
			Trabajo en equipo	Responsabilidad solidaria	
				Participación decisoria	
				Logros obtenidos	
			Toma de decisiones	Indagación apreciativa	
Análisis comparativo					
Evaluación de resultados					
Gestión administrativa	Mendivel et al. (2020) señalaron que implica la aplicación de técnicas y herramientas de administración para la toma de decisiones, la asignación de recursos, la coordinación de actividades y el seguimiento de resultados en las instituciones del sector público.	Rocha y Delgado (2021) han considerado pertinente la división de la variable, por medio de cuatro dimensiones.	Estrategia directiva	Diagnóstico de certeza	a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca
				Planes institucionales	
				Metas propuestas	
			Asignación presupuestal	Presupuesto operativo	
				Programación anual	
				Gastos	
			Recursos humanos	Capacitación formal	
				Habilidades laborales	
				Desarrollo	
			Organización interna	Instrumentos de gestión	
Cumplimiento de normas					

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento para medir las habilidades gerenciales

Estimados participantes, se le invita a participar en la investigación de título Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023, procure ser lo más sincero posible, recuerde que no hay respuesta mala, ni buena.

Siendo las opciones de respuesta:

S: Siempre **CS:** Siempre **AV:** A veces **CN:** Casi nunca **N:** Nunca

	Ítems	S	CS	AV	CN	N
D1	Comunicación organizacional					
1	El gerente municipal realiza avisos y comunicados con datos valiosos y actualizados de fácil comprensión.					
2	El gerente municipal relaciona la información con los asuntos que se necesita y aporta nuevos conocimientos.					
3	El gerente municipal utiliza métodos efectivos para que todos los mensajes lleguen a la mayoría de los servidores.					
4	El gerente municipal coordina las actividades que se van a desarrollar para el buen funcionamiento de la entidad con los demás servidores.					
5	El gerente municipal realiza reuniones de trabajo para el desarrollo de las actividades programadas con los trabajadores en forma quincenal o mensual.					
D2	Liderazgo participativo					
6	El gerente municipal al poner en conocimiento a los demás trabajadores respecto a sus ideas, lo hace en forma clara y están bien fundamentados.					
7	El gerente municipal pone de conocimiento al personal de la entidad sobre las prioridades de la entidad y se dividen los trabajos.					
8	El gerente municipal realiza el seguimiento a las actividades que se ejecutan en forma mensual y coordinan con los servidores responsables.					
9	El gerente municipal promueve para que los trabajadores reciban nuevos conocimientos respecto a gestión pública					
10	La municipalidad realiza monitoreos mensualmente, de acuerdo a las normativas.					
D3	Negociación					
11	El gerente municipal escucha directamente a los trabajadores cuando manifiestan sus sentimientos, opiniones propias, respetando y teniendo en cuenta los derechos de los demás.					

12	El gerente general de la municipalidad mantiene comunicación oral en forma quincenal o mensual con los demás servidores de la entidad.					
13	El gerente municipal identifica y ejecuta mejoras de seguridad e higiene en el trabajo.					
14	El gerente municipal promueve que los trabajadores se comprometan y actúan de manera unánime para alcanzar las metas propuestas por la entidad.					
15	El gerente general de la municipalidad propicia que existan relaciones cordiales entre compañeros y superiores.					
D4	Trabajo en equipo					
16	El gerente general de la municipalidad conversa con seguridad respeta a todos los trabajadores y no es violento.					
17	El gerente municipal promueve que los trabajadores asuman sus compromisos para un mismo objetivo.					
18	El gerente municipal propone y expone sus ideas con claridad y presta atención al planteamiento de los demás.					
19	El gerente general toma en consideración los comentarios, opiniones, ideas y aportes de los servidores.					
20	El gerente general de la municipalidad impulsó para que los servicios públicos prestados por la entidad beneficien a toda la población.					
D5	Toma de decisiones					
21	El gerente general de la municipalidad recaba información de diferentes fuentes ante un problema que afecta a los trabajadores.					
22	El gerente general de la municipalidad examina alternativas para analizar los resultados que se van a obtener.					
23	El gerente general de la municipalidad identifica las ventajas y desventajas para asegurar una posibilidad beneficiosa para la institución.					
24	El gerente municipal compara resultados de ejecución y desempeño de los años de gestión.					
25	El gerente municipal realiza informes de evaluación que permitan identificar la efectividad y eficiencia.					

Instrumento para medir la gestión administrativa

Estimados participantes, se le invita a participar en la investigación de título Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023, procure ser lo más sincero posible, recuerde que no hay respuesta mala, ni buena.

Siendo las opciones de respuesta:

S: Siempre **CS:** Siempre **AV:** A veces **CN:** Casi nunca **N:** Nunca

Nº	Ítems	S	CS	AV	CN	N
D1	Estrategia directiva					
1	La municipalidad reconoce e identifica una situación adversa para solucionar algún inconveniente de tipo laboral.					
2	La municipalidad detecta las necesidades más prioritarias de los trabajadores para el normal cumplimiento de sus funciones.					
3	La municipalidad hace de conocimiento el Plan Operativo Institucional a todos los empleados anualmente.					
4	La municipalidad vela por el cumplimiento del Plan Operativo Institucional a todos los empleados anualmente.					
5	La municipalidad cumple con los objetivos contenidos en el Plan Estratégico Institucional.					
D2	Asignación presupuestal					
6	La municipalidad otorga los recursos económicos necesarios para el desarrollo de lo planificado.					
7	La municipalidad asigna y distribuye los recursos económicos en el momento oportuno para la ejecución de un proyecto o actividad.					
8	La municipalidad define anualmente los alcances para el uso adecuado de los recursos públicos.					
9	La municipalidad distribuye los recursos financieros acorde a lo programado por las áreas durante un ejercicio fiscal.					
10	La municipalidad prevé anualmente los gastos para el cumplimiento de las necesidades de la población.					
D3	Recursos humanos					
11	La municipalidad hace de conocimiento a todos los trabajadores las leyes, reglamentos u otros documentos para el cumplimiento de sus funciones.					
12	La municipalidad coordina con otras instituciones públicas para realizar charlas, cursos y otras actividades respecto a gestión pública.					
13	La municipalidad cuenta con directivas, ordenanzas y planes debidamente actualizadas.					

14	La dirección realiza entrevistas personales a los trabajadores, donde este demuestre qué habilidades laborales reúne y cuáles son las idóneas para desempeñar un puesto de trabajo.					
15	En la municipalidad se puede realizar línea de carrera.					
D4	Organización interna					
16	La municipalidad comunica por escrito a los trabajadores, que es de carácter estrictamente obligatorio el cumplimiento de las normas vigentes.					
17	La municipalidad cuenta con un plan de gestión de desempeño para el cumplimiento de sus objetivos institucionales.					
18	La municipalidad realiza evaluaciones de desempeño de manera transparente.					
19	La municipalidad a través de la Oficina de Recursos Humanos mide el cumplimiento de objetivos y resultados obtenidos de todos los trabajadores.					
20	La municipalidad sanciona a los trabajadores que transgreden las leyes, normas, reglamentos y directivas.					

Anexo 3: Ficha de validación de contenido para un instrumento

Certificados de validación del instrumento para medir las habilidades gerenciales

Experto 1:

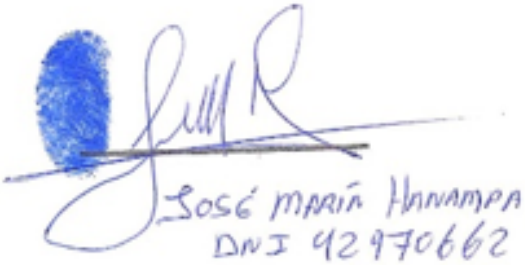
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES

Definición de la variable: Ha sido definida por Artieda et al. (2021) como las capacidades y destrezas que tiene una persona para liderar y dirigir equipos de trabajo de manera eficaz y eficiente.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación organizacional	Información interna	El gerente municipal realiza avisos y comunicados con datos valiosos y actualizados de fácil comprensión.	1	1	1	1	
		El gerente municipal relaciona la información con los asuntos que se necesita y aporta nuevos conocimientos.	1	1	1	1	
	Notificación descendente	El gerente municipal utiliza métodos efectivos para que todos los mensajes lleguen a la mayoría de los servidores.	1	1	1	1	
		El gerente municipal coordina las actividades que se van a desarrollar para el buen funcionamiento de la entidad con los demás servidores.	1	1	1	1	
Difusión de ideas	El gerente municipal realiza reuniones de trabajo para el desarrollo de las actividades programadas con los trabajadores en forma quincenal o mensual.	1	1	1	1		
Liderazgo participativo	Comparte sus propósitos	El gerente municipal al poner en conocimiento a los demás trabajadores respecto a sus ideas, lo hace en forma clara y están bien fundamentados.	1	1	1	1	
		El gerente municipal pone de conocimiento al personal de la entidad sobre las prioridades de la entidad y se dividen los trabajos.	1	1	1	1	
	Coordinación efectiva	El gerente municipal realiza el seguimiento a las actividades que se ejecutan en forma mensual y coordinan con los servidores responsables.	1	1	1	1	
		El gerente municipal promueve para que los trabajadores reciban nuevos conocimientos respecto a gestión pública	1	1	1	1	
Monitoreo	La municipalidad realiza monitoreos mensualmente, de acuerdo a las normativas.	1	1	1	1		
Negociación	Relación asertiva	El gerente municipal escucha directamente a los trabajadores cuando manifiestan sus sentimientos, opiniones propias, respetando y teniendo en cuenta los derechos de los demás.	1	1	1	1	

Condiciones laborales	Ambiente de trabajo	El gerente general de la municipalidad mantiene comunicación oral en forma quincenal o mensual con los demás servidores de la entidad.	1	1	1	1	
		El gerente municipal identifica y ejecuta mejoras de seguridad e higiene en el trabajo.	1	1	1	1	
		El gerente municipal promueve que los trabajadores se comprometan y actúan de manera unánime para alcanzar las metas propuestas por la entidad.	1	1	1	1	
Trabajo en equipo	Responsabilidad solidaria	El gerente general de la municipalidad conversa con seguridad respeta a todos los trabajadores y no es violento.	1	1	1	1	
		El gerente municipal promueve que los trabajadores asuman sus compromisos para un mismo objetivo.	1	1	1	1	
	Participación decisoria	El gerente municipal propone y expone sus ideas con claridad y presta atención al planteamiento de los demás.	1	1	1	1	
Toma de decisiones	Logros obtenidos	El gerente general toma en consideración los comentarios, opiniones, ideas y aportes de los servidores.	1	1	1	1	
		El gerente general de la municipalidad impulsó para que los servicios públicos prestados por la entidad beneficien a toda la población.	1	1	1	1	
	Indagación apreciativa	El gerente general de la municipalidad recaba información de diferentes fuentes ante un problema que afecta a los trabajadores.	1	1	1	1	
El gerente general de la municipalidad examina alternativas para analizar los resultados que se van a obtener.		1	1	1	1		
Evaluación de resultados	Análisis comparativo	El gerente general de la municipalidad identifica las ventajas y desventajas para asegurar una posibilidad beneficiosa para la institución.	1	1	1	1	
		El gerente municipal compara resultados de ejecución y desempeño de los años de gestión.	1	1	1	1	
	El gerente municipal realiza informes de evaluación que permitan identificar la efectividad y eficiencia.	1	1	1	1		

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir las habilidades gerenciales
Objetivo del instrumento	Medir la gestión las habilidades gerenciales
Nombres y apellidos del experto	José Faustino Marín Hanampa
Documento de identidad	42970662
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Tecnológica del Perú
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	937086615
Firma	
Fecha	8 de mayo del 2024

Experto 2:

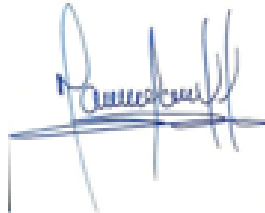
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES

Definición de la variable: Ha sido definida por Artieda et al. (2021) como las capacidades y destrezas que tiene una persona para liderar y dirigir equipos de trabajo de manera eficaz y eficiente.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación organizacional	Información interna	El gerente municipal realiza avisos y comunicados con datos valiosos y actualizados de fácil comprensión.	1	1	1	1	
		El gerente municipal relaciona la información con los asuntos que se necesita y aporta nuevos conocimientos.	1	1	1	1	
	Notificación descendente	El gerente municipal utiliza métodos efectivos para que todos los mensajes lleguen a la mayoría de los servidores.	1	1	1	1	
		El gerente municipal coordina las actividades que se van a desarrollar para el buen funcionamiento de la entidad con los demás servidores.	1	1	1	1	
	Difusión de ideas	El gerente municipal realiza reuniones de trabajo para el desarrollo de las actividades programadas con los trabajadores en forma quincenal o mensual.	1	1	1	1	
Liderazgo participativo	Comparte sus propósitos	El gerente municipal al poner en conocimiento a los demás trabajadores respecto a sus ideas, lo hace en forma clara y están bien fundamentados.	1	1	1	1	
		El gerente municipal pone de conocimiento al personal de la entidad sobre las prioridades de la entidad y se dividen los trabajos.	1	1	1	1	
	Coordinación efectiva	El gerente municipal realiza el seguimiento a las actividades que se ejecutan en forma mensual y coordinan con los servidores responsables.	1	1	1	1	
		El gerente municipal promueve para que los trabajadores reciban nuevos conocimientos respecto a gestión pública	1	1	1	1	
	Monitoreo	La municipalidad realiza monitoreos mensualmente, de acuerdo a las normativas.	1	1	1	1	
Negociación	Relación asertiva	El gerente municipal escucha directamente a los trabajadores cuando manifiestan sus sentimientos, opiniones propias, respetando y teniendo en cuenta los derechos de los demás.	1	1	1	1	

		El gerente general de la municipalidad mantiene comunicación oral en forma quincenal o mensual con los demás servidores de la entidad.	1	1	1	1	
Condiciones laborales		El gerente municipal identifica y ejecuta mejoras de seguridad e higiene en el trabajo.	1	1	1	1	
		El gerente municipal promueve que los trabajadores se comprometan y actúan de manera unánime para alcanzar las metas propuestas por la entidad.	1	1	1	1	
	Ambiente de trabajo	El gerente general de la municipalidad propicia que existan relaciones cordiales entre compañeros y superiores.	1	1	1	1	
Trabajo en equipo	Responsabilidad solidaria	El gerente general de la municipalidad conversa con seguridad respeta a todos los trabajadores y no es violento.	1	1	1	1	
		El gerente municipal promueve que los trabajadores asuman sus compromisos para un mismo objetivo.	1	1	1	1	
	Participación decisoria	El gerente municipal propone y expone sus ideas con claridad y presta atención al planteamiento de los demás.	1	1	1	1	
		El gerente general toma en consideración los comentarios, opiniones, ideas y aportes de los servidores.	1	1	1	1	
	Logros obtenidos	El gerente general de la municipalidad impulsó para que los servicios públicos prestados por la entidad beneficien a toda la población.	1	1	1	1	
Toma de decisiones	Indagación apreciativa	El gerente general de la municipalidad recaba información de diferentes fuentes ante un problema que afecta a los trabajadores.	1	1	1	1	
		El gerente general de la municipalidad examina alternativas para analizar los resultados que se van a obtener.	1	1	1	1	
	Análisis comparativo	El gerente general de la municipalidad identifica las ventajas y desventajas para asegurar una posibilidad beneficiosa para la institución.	1	1	1	1	
		El gerente municipal compara resultados de ejecución y desempeño de los años de gestión.	1	1	1	1	
	Evaluación de resultados	El gerente municipal realiza informes de evaluación que permitan identificar la efectividad y eficiencia.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir las habilidades gerenciales
Objetivo del instrumento	Medir la gestión la las habilidades gerenciales
Nombres y apellidos del experto	ROXANA GLENY SALGADO MANRIQUE
Documento de identidad	29738553
Años de experiencia en el área	18 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gobierno Regional de Arequipa
Cargo	Administrativa
Número telefónico	942 715 586
Firma	 Firma del evaluador DNI: 29738553
Fecha	10 de mayo del 2024

Experto 3:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES

Definición de la variable: Ha sido definida por Artieda et al. (2021) como las capacidades y destrezas que tiene una persona para liderar y dirigir equipos de trabajo de manera eficaz y eficiente.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación organizacional	Información interna	El gerente municipal realiza avisos y comunicados con datos valiosos y actualizados de fácil comprensión.	1	1	1	1	
		El gerente municipal relaciona la información con los asuntos que se necesita y aporta nuevos conocimientos.	1	1	1	1	
	Notificación descendente	El gerente municipal utiliza métodos efectivos para que todos los mensajes lleguen a la mayoría de los servidores.	1	1	1	1	
		El gerente municipal coordina las actividades que se van a desarrollar para el buen funcionamiento de la entidad con los demás servidores.	1	1	1	1	
	Difusión de ideas	El gerente municipal realiza reuniones de trabajo para el desarrollo de las actividades programadas con los trabajadores en forma quincenal o mensual.	1	1	1	1	
Liderazgo participativo	Comparte sus propósitos	El gerente municipal al poner en conocimiento a los demás trabajadores respecto a sus ideas, lo hace en forma clara y están bien fundamentados.	1	1	1	1	
		El gerente municipal pone de conocimiento al personal de la entidad sobre las prioridades de la entidad y se dividen los trabajos.	1	1	1	1	
	Coordinación efectiva	El gerente municipal realiza el seguimiento a las actividades que se ejecutan en forma mensual y coordinan con los servidores responsables.	1	1	1	1	
		El gerente municipal promueve para que los trabajadores reciban nuevos conocimientos respecto a gestión pública	1	1	1	1	
	Monitoreo	La municipalidad realiza monitoreos mensualmente, de acuerdo a las normativas.	1	1	1	1	
Negociación	Relación asertiva	El gerente municipal escucha directamente a los trabajadores cuando manifiestan sus sentimientos, opiniones propias, respetando y teniendo en cuenta los derechos de los demás.	1	1	1	1	

		El gerente general de la municipalidad mantiene comunicación oral en forma quincenal o mensual con los demás servidores de la entidad.	1	1	1	1	
Condiciones laborales		El gerente municipal identifica y ejecuta mejoras de seguridad e higiene en el trabajo	1	1	1	1	
		El gerente municipal promueve que los trabajadores se comprometan y actúan de manera unánime para alcanzar las metas propuestas por la entidad.	1	1	1	1	
	Ambiente de trabajo	El gerente general de la municipalidad propicia que existan relaciones cordiales entre compañeros y superiores.	1	1	1	1	
Trabajo en equipo	Responsabilidad solidaria	El gerente general de la municipalidad conversa con seguridad respeta a todos los trabajadores y no es violento.	1	1	1	1	
		El gerente municipal promueve que los trabajadores asuman sus compromisos para un mismo objetivo.	1	1	1	1	
	Participación decisoria	El gerente municipal propone y expone sus ideas con claridad y presta atención al planteamiento de los demás. El gerente general toma en consideración los comentarios, opiniones, ideas y aportes de los servidores.	1	1	1	1	
	Logros obtenidos	El gerente general de la municipalidad impulsó para que los servicios públicos prestados por la entidad beneficien a toda la población.	1	1	1	1	
Toma de decisiones	Indagación apreciativa	El gerente general de la municipalidad recaba información de diferentes fuentes ante un problema que afecta a los trabajadores.	1	1	1	1	
		El gerente general de la municipalidad examina alternativas para analizar los resultados que se van a obtener.	1	1	1	1	
	Análisis comparativo	El gerente general de la municipalidad identifica las ventajas y desventajas para asegurar una posibilidad beneficiosa para la institución.	1	1	1	1	
		El gerente municipal compara resultados de ejecución y desempeño de los años de gestión.	1	1	1	1	
	Evaluación de resultados	El gerente municipal realiza informes de evaluación que permitan identificar la efectividad y eficiencia.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir las habilidades gerenciales
Objetivo del instrumento	Medir la gestión las habilidades gerenciales
Nombres y apellidos del experto	JOHAN CRISTOPHER RODRÍGUEZ PINTO
Documento de identidad	44377681
Años de experiencia en el área	13 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Tecnológica del Perú Universidad Continental Universidad San Martín de Porres
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	967 746 413
Firma	 Firma del evaluador DNI: 44377681
Fecha	8 de mayo del 2024

Certificado de validación del instrumento para medir la gestión administrativa

Experto 1:

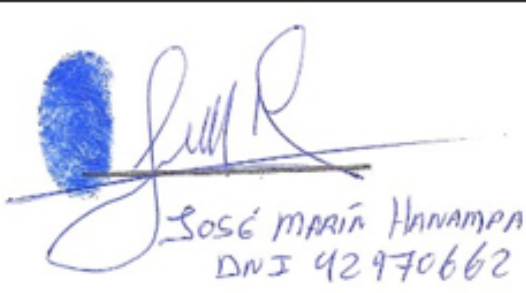
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Definición de la variable: Ha sido definida por Mendivel et al. (2020) como la aplicación de técnicas y herramientas de administración para la toma de decisiones, la asignación de recursos.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Estrategia directiva	Diagnóstico de certeza	La municipalidad reconoce e identifica una situación adversa para solucionar algún inconveniente de tipo laboral.	1	1	1	1	
		La municipalidad detecta las necesidades más prioritarias de los trabajadores para el normal cumplimiento de sus funciones.	1	1	1	1	
	Planes institucionales	La municipalidad hace de conocimiento el Plan Operativo Institucional a todos los empleados anualmente.	1	1	1	1	
		La municipalidad vela por el cumplimiento del Plan Operativo Institucional a todos los empleados anualmente.	1	1	1	1	
Metas propuestas	La municipalidad cumple con los objetivos contenidos en el Plan Estratégico Institucional.	1	1	1	1		
Asignación presupuestal	Presupuesto operativo	La municipalidad otorga los recursos económicos necesarios para el desarrollo de lo planificado.	1	1	1	1	
		La municipalidad asigna y distribuye los recursos económicos en el momento oportuno para la ejecución de un proyecto o actividad.	1	1	1	1	
	Programación anual	La municipalidad define anualmente los alcances para el uso adecuado de los recursos públicos.	1	1	1	1	
		La municipalidad distribuye los recursos financieros acorde a lo programado por las áreas durante un ejercicio fiscal.	1	1	1	1	
Gastos	La municipalidad prevé anualmente los gastos para el cumplimiento de las necesidades de la población.	1	1	1	1		
Recursos humanos	Capacitación formal	La municipalidad hace de conocimiento a todos los trabajadores las leyes, reglamentos u otros documentos para el cumplimiento de sus funciones.	1	1	1	1	

	Habilidades laborales	La municipalidad coordina con otras instituciones públicas para realizar charlas, cursos y otras actividades respecto a gestión pública.	1	1	1	1	
		La municipalidad cuenta con directivas, ordenanzas y planes debidamente actualizadas.	1	1	1	1	
		La dirección realiza entrevistas personales a los trabajadores, donde este demuestre qué habilidades laborales reúne y cuáles son las idóneas para desempeñar un puesto de trabajo.	1	1	1	1	
	Desarrollo	En la municipalidad se puede realizar línea de carrera.	1	1	1	1	
Organización interna	Instrumentos de gestión	La municipalidad comunica por escrito a los trabajadores, que es de carácter estrictamente obligatorio el cumplimiento de las normas vigentes.	1	1	1	1	
		La municipalidad cuenta con un plan de gestión de desempeño para el cumplimiento de sus objetivos institucionales.	1	1	1	1	
	Evaluación de desempeño	La municipalidad realiza evaluaciones de desempeño de manera transparente.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de normas	La municipalidad a través de la Oficina de Recursos Humanos mide el cumplimiento de objetivos y resultados obtenidos de todos los trabajadores.	1	1	1	1	
		La municipalidad sanciona a los trabajadores que transgreden las leyes, normas, reglamentos y directivas.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la gestión administrativa
Objetivo del instrumento	Medir la gestión administrativa
Nombres y apellidos del experto	José Faustino Marín Hanampa
Documento de identidad	42970662
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Tecnológica del Perú
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	937086615
Firma	
Fecha	8 de mayo del 2024

Experto 2:

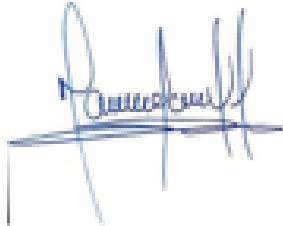
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Definición de la variable: Ha sido definida por Mendivel et al. (2020) como la aplicación de técnicas y herramientas de administración para la toma de decisiones, la asignación de recursos.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Su fi ci en cia	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Estrategia directiva	Diagnóstico de certeza	La municipalidad reconoce e identifica una situación adversa para solucionar algún inconveniente de tipo laboral.	1	1	1	1	
		La municipalidad detecta las necesidades más prioritarias de los trabajadores para el normal cumplimiento de sus funciones.	1	1	1	1	
	Planes institucionales	La municipalidad hace de conocimiento el Plan Operativo Institucional a todos los empleados anualmente.	1	1	1	1	
		La municipalidad vela por el cumplimiento del Plan Operativo Institucional a todos los empleados anualmente.	1	1	1	1	
Metas propuestas	La municipalidad cumple con los objetivos contenidos en el Plan Estratégico Institucional.	1	1	1	1		
Asignación presupuestal	Presupuesto operativo	La municipalidad otorga los recursos económicos necesarios para el desarrollo de lo planificado.	1	1	1	1	
		La municipalidad asigna y distribuye los recursos económicos en el momento oportuno para la ejecución de un proyecto o actividad.	1	1	1	1	
	Programación anual	La municipalidad define anualmente los alcances para el uso adecuado de los recursos públicos.	1	1	1	1	
		La municipalidad distribuye los recursos financieros acorde a lo programado por las áreas durante un ejercicio fiscal.	1	1	1	1	
Gastos	La municipalidad prevé anualmente los gastos para el cumplimiento de las necesidades de la población.	1	1	1	1		

Recursos humanos	Capacitación formal	La municipalidad hace de conocimiento a todos los trabajadores las leyes, reglamentos u otros documentos para el cumplimiento de sus funciones.	1	1	1	1	
		La municipalidad coordina con otras instituciones públicas para realizar charlas, cursos y otras actividades respecto a gestión pública.	1	1	1	1	
	Habilidades laborales	La municipalidad cuenta con directivas, ordenanzas y planes debidamente actualizadas.	1	1	1	1	
		La dirección realiza entrevistas personales a los trabajadores, donde este demuestre qué habilidades laborales reúne y cuáles son las idóneas para desempeñar un puesto de trabajo.	1	1	1	1	
Desarrollo	En la municipalidad se puede realizar línea de carrera.	1	1	1	1		
Organización interna	Instrumentos de gestión	La municipalidad comunica por escrito a los trabajadores, que es de carácter estrictamente obligatorio el cumplimiento de las normas vigentes.	1	1	1	1	
		La municipalidad cuenta con un plan de gestión de desempeño para el cumplimiento de sus objetivos institucionales.	1	1	1	1	
	Evaluación de desempeño	La municipalidad realiza evaluaciones de desempeño de manera transparente.	1	1	1	1	
		La municipalidad a través de la Oficina de Recursos Humanos mide el cumplimiento de objetivos y resultados obtenidos de todos los trabajadores.	1	1	1	1	
Cumplimiento de normas	La municipalidad sanciona a los trabajadores que transgreden las leyes, normas, reglamentos y directivas.	1	1	1	1		

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la gestión administrativa
Objetivo del instrumento	Medir la gestión la gestión administrativa
Nombres y apellidos del experto	ROXANA GLENY SALGADO MANRIQUE
Documento de identidad	29738553
Años de experiencia en el área	18 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gobierno Regional de Arequipa
Cargo	Administrativa
Número telefónico	942 715 586
Firma	 Firma del evaluador DNI: 29738553
Fecha	10 de mayo del 2024

Experto 3:


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Definición de la variable: Ha sido definida por Mendivel et al. (2020) como la aplicación de técnicas y herramientas de administración para la toma de decisiones, la asignación de recursos.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Su fi ci en cia	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Estrategia directiva	Diagnóstico de certeza	La municipalidad reconoce e identifica una situación adversa para solucionar algún inconveniente de tipo laboral.	1	1	1	1	
		La municipalidad detecta las necesidades más prioritarias de los trabajadores para el normal cumplimiento de sus funciones.	1	1	1	1	
	Planes institucionales	La municipalidad hace de conocimiento el Plan Operativo Institucional a todos los empleados anualmente.	1	1	1	1	
		La municipalidad vela por el cumplimiento del Plan Operativo Institucional a todos los empleados anualmente.	1	1	1	1	
	Metas propuestas	La municipalidad cumple con los objetivos contenidos en el Plan Estratégico Institucional.	1	1	1	1	
Asignación presupuestal	Presupuesto operativo	La municipalidad otorga los recursos económicos necesarios para el desarrollo de lo planificado.	1	1	1	1	
		La municipalidad asigna y distribuye los recursos económicos en el momento oportuno para la ejecución de un proyecto o actividad.	1	1	1	1	
	Programación anual	La municipalidad define anualmente los alcances para el uso adecuado de los recursos públicos.	1	1	1	1	
		La municipalidad distribuye los recursos financieros acorde a lo programado por las áreas durante un ejercicio fiscal.	1	1	1	1	
	Gastos	La municipalidad prevé anualmente los gastos para el cumplimiento de las necesidades de la población.	1	1	1	1	

Recursos humanos	Capacitación formal	La municipalidad hace de conocimiento a todos los trabajadores las leyes, reglamentos u otros documentos para el cumplimiento de sus funciones.	1	1	1	1	
		La municipalidad coordina con otras instituciones públicas para realizar charlas, cursos y otras actividades respecto a gestión pública.	1	1	1	1	
	Habilidades laborales	La municipalidad cuenta con directivas, ordenanzas y planes debidamente actualizadas.	1	1	1	1	
		La dirección realiza entrevistas personales a los trabajadores, donde este demuestre qué habilidades laborales reúne y cuáles son las idóneas para desempeñar un puesto de trabajo.	1	1	1	1	
Desarrollo	En la municipalidad se puede realizar línea de carrera.	1	1	1	1		
Organización interna	Instrumentos de gestión	La municipalidad comunica por escrito a los trabajadores, que es de carácter estrictamente obligatorio el cumplimiento de las normas vigentes.	1	1	1	1	
		La municipalidad cuenta con un plan de gestión de desempeño para el cumplimiento de sus objetivos institucionales.	1	1	1	1	
	Evaluación de desempeño	La municipalidad realiza evaluaciones de desempeño de manera transparente.	1	1	1	1	
		La municipalidad a través de la Oficina de Recursos Humanos mide el cumplimiento de objetivos y resultados obtenidos de todos los trabajadores.	1	1	1	1	
Cumplimiento de normas	La municipalidad sanciona a los trabajadores que transgreden las leyes, normas, reglamentos y directivas.	1	1	1	1		

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la gestión administrativa
Objetivo del instrumento	Medir la gestión la gestión administrativa
Nombres y apellidos del experto	JOHAN CRISTOPHER RODRÍGUEZ PINTO
Documento de identidad	44377681
Años de experiencia en el área	13 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Tecnológica del Perú Universidad Continental Universidad San Martín de Porres
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	967 746 413
Firma	 Firma del evaluador DNI: 44377681
Fecha	8 de mayo del 2024

Anexo 4: Análisis de consistencia interna

Procesamiento de datos de prueba piloto del instrumento para medir las habilidades gerenciales

ENCUESTADOS	ITEMS																									SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
E1	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	112
E2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	114
E3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	112
E4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	114
E5	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	107
E6	4	5	4	3	4	5	4	3	5	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	5	5	4	5	4	100
E7	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	5	4	5	3	4	99
E8	3	5	3	5	5	4	5	3	3	4	5	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	3	4	3	102
E9	4	3	5	3	3	3	5	3	3	4	4	5	3	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	100
E10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
E11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	121
E12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	120
E13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	118
E14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	122
E15	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	107
E16	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	113
E17	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	117
E18	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	112
E19	5	4	5	3	5	3	3	3	5	4	3	3	5	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	105
E20	3	3	4	5	3	5	4	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	5	5	4	5	4	3	98
VARIANZA	0.410	0.450	0.310	0.640	0.588	0.628	0.348	0.788	0.448	0.440	0.448	0.528	0.450	0.550	0.410	0.348	0.550	0.788	0.540	0.410	0.210	0.248	0.340	0.348	0.388	
SUMA DE VARIANZAS	11.600																									
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	65.590																									

$$\sum_{t=1}^K S_t^2 \quad S_t^2$$

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

α : Coeficiente de confiabilidad del instrumento
 k: Número de ítems del instrumento
 Sumatoria de las varianzas de los ítems
 Varianza total del instrumento

0.857
 25
 11.600
 65.59

Procesamiento de datos de prueba piloto del instrumento para medir la gestión administrativa

ENCUESTADOS	ITEMS																				SUMA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
E1	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	95
E2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	94
E3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	90
E4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	91
E5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	86
E6	5	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	3	5	3	3	5	5	3	3	3	4	77
E7	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	5	4	5	5	78
E8	5	5	5	3	3	5	5	3	5	4	5	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	80
E9	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	72	
E10	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	95
E11	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	94
E12	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	90
E13	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	91
E14	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	86
E15	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	92
E16	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	90
E17	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	91
E18	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	91
E19	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	86	
E20	5	3	5	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	4	76	
VARIANZA	0.428	0.610	0.448	0.388	0.450	0.328	0.548	0.290	0.250	0.448	0.410	0.648	0.548	0.560	0.460	0.440	0.348	0.540	0.528	0.428		
SUMA DE VARIANZAS																					9.093	
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS																					45.9875	

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

α : Coeficiente de confiabilidad del instrumento

k : Número de ítems del instrumento

S_t^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems

S_t^2 : Varianza total del instrumento

0.845

20

9.093

45.988

Anexo 5: Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032488&o=24258122258&lang=es&ro=103

feedback studio BRIGIETT CYNTIA HURTADO QUISPE | Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023 /100 1 de 24

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	14 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	Entregado a Corporaci... Trabajo del estudiante	<1 %
5	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
6	www.radioformula.com Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8	doku.pub Fuente de Internet	<1 %
9	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
10	www.dspace.unitru.ed... Fuente de Internet	<1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los trabajadores en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023

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

AUTORA:
Hurtado Quispe, Cynthia Brigiett (orcid.org/0000-0001-5742-972X)

ASESORES:
Dr. Godoy Caso, Juan (orcid.org/0000-0003-3011-7265)
Dr. Ochoa Taltaje, Freddy Antonio (orcid.org/0000-0002-1410-1588)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ
2024

Página: 1 de 36 Número de palabras: 10491 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 16°C Mayorm. nubla... 19:38 2/09/2024

Anexo 6: Carta de autorización a destinada a la entidad



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE COTABAMBAS-TAMBOBAMBA

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



CARTA N°004-2024-URRHH-MPC-T

Tambobamba, 29 de Mayo del 2024

SRTA.

BRIGIETT CYNTHIA HURTADO QUISPE

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO – MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PRESENTE

ASUNTO: AUTORIZA EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA: CARTA N° 001-2024/UCV-TAMB/BCHQ

.....

Mediante el presente, me dirijo a usted, en atención al documento, para comunicarle que se ha estimado pertinente AUTORIZAR la ejecución de su investigación titulada "HABILIDADES GERENCIALES Y GESTION ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE APURÍMAC, 2023" en el marco del desarrollo de su tesis.

Es todo cuanto informo para su conocimiento y fines que corresponda

Atentamente;

.....
Cynthia Hurtado Quispe
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 7: Análisis complementario



Asesoría Económica & Marketing
Copyright 2009

Calculadora de Muestras

Margen de error:

5% ▼

Nivel de confianza:

95% ▼

Tamaño de Poblacion:

526

Calcular

Margen: 5%

Nivel de confianza: 95%

Poblacion: 526

Tamaño de muestra: 223

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

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