



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

**Habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño  
laboral en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de  
Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Administración

**AUTORA:**

Sullca Tapia, Pamela Jennifer (ORCID: 0000-0001-6499-5949)

**ASESORA:**

Dra. Neyra Huamani, Lidia (ORCID: 0000-0001-6261-2190)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelo de herramientas gerenciales

LIMA — PERÚ

2022

## DEDICATORIA:

Dedico este hermoso trabajo de investigación a mi madre Ormecinda Tapia Barboza, que pudo vencer el cáncer con coraje en varias ocasiones y ahora esta con Dios, ahora eres mi ángel y ver este triunfo en mí, te sentirá una ganadora porque este título es de ti porque siempre me enseñaste a no rendirme ante las adversidades de la vida, te amo.

## AGRADECIMIENTO:

Agradezco este trabajo de investigación, a mi mamita Elodia Tapia Barboza, que me apoya en metas trazadas y a mi tía Miriam por sus palabras para no rendirme y para mi linda profesora la Dr. Lidia , por su apoyo constante.

## Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
Resumo	ix
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	4
III. Metodología	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. Resultados	23
V. Discusión	34
VII. Recomendaciones	43
VIII. Propuesta	44
Referencias	46
Anexos	53

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable 1- Habilidades gerenciales .....	16
Tabla 2 Operacionalización de la variable 2- proyectos de inversión .....	17
Tabla 3 Operacionalización de la variable 3- desempeño laboral .....	18
Tabla 4 Resultados del juicio de expertos.....	20
Tabla 5 Escala y valores de la confiabilidad.....	20
Tabla 6 Confiabilidad de instrumentos .....	21
Tabla 7 Niveles de las habilidades gerenciales en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima, 2021 .....	23
Tabla 8 Niveles de las habilidades técnicas en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima, 2021 .....	23
Tabla 9 Niveles de las habilidades de trato personal en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima, 2021 .....	24
Tabla 10 Niveles de las habilidades conceptuales en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima, 2021 .....	24
Tabla 11 Niveles de los proyectos de inversión en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima, 2021 .....	25
Tabla 12 Niveles de los métodos y técnicas en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima, 2021 .....	25
Tabla 13 Niveles de los lineamientos financieros en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima, 2021 .....	26
Tabla 14 Niveles de la elaboración y evaluación en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima, 2021 .....	26
Tabla 15 Niveles del desempeño laboral en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima, 2021 .....	27
Tabla 16 Niveles de la eficacia en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima, 2021.....	27

Tabla 17 Niveles de la eficiencia en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima, 2021 .....	28
Tabla 18 Niveles de la calidad en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima, 2021 .....	28
Tabla 19 Matriz de correlación entre las variables y dimensiones de estudio Correlaciones .....	29
Tabla 20 Correlación de orden entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral.....	30
Tabla 21 Correlación de orden entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y eficacia.....	31
Tabla 22 Correlación de orden entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y eficiencia .....	32
Tabla 23 Correlación de orden entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y calidad.....	33

## Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima.

El método empleado fue inductivo- deductivo, la investigación fue básica de enfoque cuantitativo, con diseño transaccional- correlacional multivariado. La población estuvo conformado por 415 trabajadores del área administrativa de una Municipalidad de Lima y la muestra fue 200 trabajadores de Gerencia.

Los resultados evidencian que tiene relación las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral de 0.3386130 representado una relación baja y positiva. En cuanto a la prueba de hipótesis se tiene el estadístico de prueba de  $Z_{(1-\alpha/2)}$  que representa 1.96 frente al  $Z_{calculado} = 6.10974$ ; lo que indica que  $Z_{(1-\alpha/2)} < Z_{calculado}$ .

Palabras clave: gerencias, habilidades, desempeño laboral, eficacia

## Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between management skills, investment projects and job performance in Management workers in a Municipality of Lima.

The method used was inductive-deductive, the research was basic with a quantitative approach, with a multivariate transactional-correlational design. The population consisted of 415 workers from the administrative area of a Municipality of Lima and the sample was 200 workers. Data were collected with the survey and the questionnaire was used and these instruments were validated through the criteria of experts and subjected to the test Cron Bach's Alpha Reliability Score.

The results show that there is a relationship between management skills and investment projects, they present a low and positive correlation with 0.377, between management skills and job performance is low with a value of 0.378, at the same time the relationship of order 1 between the management skills, investment projects is 0.3386142, being low positive.

Keywords: management, skills, job performance, effectiveness

## Resumo

O objetivo geral desta pesquisa foi determinar a relação entre habilidades de gestão, projetos de investimento e desempenho no trabalho em trabalhadores de gestão em um município de Lima.

O método utilizado foi indutivo-dedutivo, a pesquisa foi básica com abordagem quantitativa, com desenho transacional-correlacional multivariado. A população foi composta por 415 trabalhadores da área administrativa de um Município de Lima e a amostra foi de 200 trabalhadores. Os dados foram coletados com a survey e o questionário foi utilizado e esses instrumentos foram validados através de critérios de especialistas e submetidos ao teste Pontuação de confiabilidade alfa de Cron Bach.

Os resultados mostram que existe uma relação entre competências de gestão e projetos de investimento, apresentam uma correlação baixa e positiva com 0,377, entre competências de gestão e desempenho no trabalho é baixa com um valor de 0,378, ao mesmo tempo que a relação de ordem 1 entre os habilidades de gestão, projetos de investimento é de 0,3386142, sendo positivo baixo.

Palavras-chave: gestão, habilidades, desempenho no trabalho, eficácia

## I. Introducción

Es necesario recalcar que en la realidad problemática de las habilidades gerenciales en el ámbito internacional, según Torres (2019) el liderazgo en las empresas de Colombia y Venezuela carecen de habilidades gerenciales, en el estudio de investigación se obtuvo un porcentaje de 3% y 2% de asociatividad y comunicación, también cuestionan o las habilidades gerenciales un 17% y 15% y respecto a las empresas también observan las habilidades gerenciales 19% y 16%, crean redes sobre las habilidades gerenciales 8% y 6% y experimentan las habilidades 2% y 1% lo cual se nota ausencia de las habilidades gerenciales, mencionado en el artículo (p.15).

Respecto a los proyectos de inversión, se denoto algunos importantes motivos de deficiencia en américa latina, los cuales existe una elección deficiente de los proyectos de inversión pública denotando al escoger deficientemente una elección de un proyecto, los cuales no se dan prioridad a los proyectos (Fariza,2018,p.13)

En el Perú se realizo unas encuestas junto con el instituto de estadística e informática, el cual se basó en el desarrollo de habilidades gerenciales, son un factor clave en el Perú, existe una brecha de habilidades de los trabajadores, indicando que el 76% de las vacantes es difícil de ver desempeño laboral (Novella, 2017, p.4). Por lo que porque explica la falta de habilidades de los trabajadores del sector público.

Además, en el ámbito local se ha ejecutado en los proyectos de inversión de la municipalidad de S.J.L con un 9.6% de los 100%, los cuales no planifican, ni controlan la realización en los proyectos públicos de inversión (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019,p.3).Esto se refleja la clara realidad problemática que no están realizando proyectos de mejora, ya casi todo los proyectos quedan en organización o capacidad técnica. Por lo siguiente, no se observa un buen compromiso de desempeño laboral en la municipalidad ni en las habilidades gerenciales encontradas un nivel bajo de 58,70% de desempeño

laboral en la Municipalidad y el 54% un nivel de deficiente en habilidades gerenciales (Orozco, 2018, p.10)

Por lo relatado en estas problemáticas se pretende investigar: ¿Qué relación existe entre habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima? Los problemas específicos son:

- (a) ¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficacia en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima?
- (b) ¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficiencia en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima?
- (c) ¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la calidad en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima?

En cuanto a la justificación es de relevancia social porque tendrá transcendencia para implementar en futuros trabajos de investigación referente a las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral y también para implementar conocimientos para los trabajos de la municipalidad.

Por todo lo anterior, como formulación del objetivo general

Determinar la relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima

Los objetivos específicos son:

- (a) Determinar la relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficacia en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima.
- (b) Determinar la relación entre habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficiencia en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima.

- (c) Determinar la relación entre habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la calidad en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima.

Para poder alcanzar los objetivos se formula la hipótesis general:

Existe relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima.

Las hipótesis específicas son:

- (a) Existe relación entre las dimensiones habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficacia en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima.
- (b) Existe relación entre las dimensiones habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficiencia en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima.
- (c) Existe relación entre las dimensiones habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la calidad en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

## II. Marco Teórico

Para empezar en antecedentes internacionales:

Mahfoudh (2021) Determinar el examen de coronavirus (COVID-19) el desempeño laboral y satisfacción laboral estos datos fueron recopilados en una encuesta durante junio y Julio de 2020 dirigido a personas de diferentes sectores que han trabajado a través de una encuesta distribuida a través de un cuestionario en línea. Preocupación por el coronavirus (COVID-19) (9 elementos), desempeño laboral (6 ítems), estado de ánimo (2 ítems) y compromiso familiar (3 ítems). A mezcla de técnicas intencionales y de bola de nieve facilitadas para elegir a los encuestados por correo electrónico. Distribuyeron 950 cuestionarios por correo electrónico debido a las circunstancias actuales, Ofrecemos sugerencias de encuestas de tiempo real manejadas en dos países árabes, Yemen y Arabia Saudita, con una muestra total final correcta de 307 encuestados. La encuesta era de estadística descriptiva e inferencial. Los datos ayudarán en el lugar de trabajo, las empresas y la concienciación de los empleados. Los resultados indicaron un nivel bajo y positivo 0.707 del desempeño laboral y con un 65% y para la satisfacción laboral con un nivel bajo de 59 % , con un nivel positivo y bajo de 0.654.

Marchezi y Matos (2017) el principal objetivo era la relación entre los estilos de humor, desempeño laboral , satisfacción de los empleados. De estudio cuantitativo de estudio no experimental. Para medir utilizamos dos cuestionarios validados en estudios previos: desempeño laboral de Siqueira (1995) , The Humor estilo de cuestionarios de Martin et al. (2003).El desempeño se obtuvo a partir de un instrumento de evaluación denominado "evaluación 360º" utilizado por la empresa investigada. Obtuvimos 234 respuestas válidas y estudiamos la relación entre las variables mediante el Método de Modelado de Ecuaciones Estructurales, con estimación PLS (Partial Least Squares – Path Modelado). Identificamos relaciones positivas significativas entre los estilos positivos de humor (afiliado y auto-mejoramiento) y entre la satisfacción con su líder y desempeño laboral. Por otro lado, verificamos importantes relaciones negativas entre estilos negativos (agresivos y contraproducentes) , El humor agresivo es el responsable del 16,81% de la insatisfacción con su líder y tiene un rango de

positiva y baja (0,689). Los cuales sugieren que las organizaciones puedan beneficiarse de la selección de líderes con los estilos de humor adecuados para alcanzar comportamientos y resultados organizacionales específicos sobre el desempeño laboral.

Singh (2018) el principal objetivo era describir un modelo del agotamiento en elaboración de trabajos: Múltiples efectos mediadores en el desempeño laboral en la elaboración del trabajo, es decir, los cambios proactivos realizados en el trabajo de uno mediante el equilibrio de las demandas laborales y los recursos disponibles, se obtienen varios resultados positivos en los niveles individual, laboral y organizacional, de nivel descriptivo correlaciona de diseño no experimental, el estudio se encuestó a 268 empleados de manera proactiva elaboren sus trabajos para evitar el estrés y el agotamiento, y se conviertan en mejores intérpretes. En conclusión sobre datos de profesionales de la gestión de tecnología de la información (TI) demuestran el efecto de afrontamiento de la elaboración del trabajo para disminuir el estrés y el agotamiento del rol, y aumentar la disponibilidad psicológica, junto con múltiples efectos de mediación para mejorar el desempeño laboral. Respecto tiene positiva baja de correlación con un 0,317 de las variables lo cual indicaron que el agotamiento de la elaboración de trabajos tiene insatisfacción con 70 y el desempeño laboral un porcentaje de insatisfacción de 88% de los trabajadores.

Tanu (2017) se describió el efecto en la inteligencia emocional del desempeño laboral, ha hecho una contribución significativa a la economía india tanto en términos de PIB como de empleo y, por lo tanto, hace que sea importante estudiar el desempeño de los factores tecnología emocional de los empleados. La finalidad de la investigación fue alcanzar la correlación entre el desempeño laboral y inteligencia emocional sobre el género de los encuestados. Los resultados de este estudio muestran diferencias de género significativas en inteligencia emocional de un 57% y desempeño laboral de un 98%, también tienen una correlación baja positiva de 0,402 el cual también revela que las mujeres son mejor desempeño laboral que los hombres.

García, Boom, & Molina (2017) el principal objetivo era de calificar la gestión y habilidades gerenciales, fue descriptivo correlacional y se basó en 200 gerentes y subgerentes, el cual concluyeron que no desarrollan respectivamente

las competencias gerenciales de las habilidades, también en la investigación calcularon por el nivel bajo y positivo respecto a calificar las habilidades gerenciales con un nivel bajo y positivo de 0,403 y la gestión con un 0,486 con un nivel bajo y positivo que cuentan los gerentes.

Salas (2018) el principal objetivo fue identificar los proyectos de inversión en las competencias gerenciales, estuvo realizado en el marco metodológico cuantitativo, 86 trabajadores fue la muestra. En los resultados se identificó las competencias gerenciales con un nivel malo de 56% y los proyectos de inversión con nivel malo de 74% en la municipalidad de Salinas respecto a la evaluación a sus trabajadores.

Suarez (2018) determinar las competencias gerenciales y proyectos de inversión, de nivel descriptivo correlacional y la muestra era de 67 servidores de la municipalidad de Oxaca México, el recojo de datos fue por encuesta y ha posibilitado registrar los datos por un cuestionario, también referente a Suarez esta investigación nos menciona la importancia que hace falta un personal idóneo en las municipales para llevar los proyectos de inversión. En los resultados de las competencias gerenciales tienen un nivel bajo y positivo 0,345 y de un nivel bajo y positivo de 0,375 los proyectos de inversión y respecto a las respuestas de los servidores de la municipalidad de Oxaca.

Díaz (2017) el objetivo de investigación fue describir la capacidad y desempeño laboral, 300 trabajadores de la zona Montemorelos-Linares nuevo León, el diseño fue descriptivo correlacional, por lo tanto, la población y 103 trabajadores la muestra, se utilizó un cuestionario también se utilizó la regresión simple lineal en cual la capacitación representada fue 47,6 % en la varianza y la correlación fue igual 0.476 siendo positiva baja.

Ramírez (2018) el objetivo fue determinar el desempeño laboral y la capacitación, para ello participaron 106 laboradores de la universidad mexicana, Chiapas, fue descriptiva correlacional y método encuesta y los resultados tienen una influencia significativa ( $p = .415$  y  $\beta_3 = .369$  ( $p = .0$ ) positiva y baja y es por ello que la capacitación mejor será el desempeño laboral y también se encontró información importante sobre el desempeño laboral por lo cual nos explica qué importancia tiene una buena organización universitaria.

Paredes (2017) el objetivo principal diagnosticar el desarrollo administrativo y habilidades gerenciales. Estuvo conformado por 300 trabajadores microempresas en México, el diseño fue descriptiva correlacional y la población y la muestra fue 192 empleados, se utilizó un instrumento de un cuestionario, los resultados fueron 0,300 de un nivel significativo y bajo.

Reyes (2017) el objetivo principal fue determinar el desarrollo organizacional y las habilidades gerenciales, 250 trabajadores fue la población y la muestra 150 trabajadores de Quetzaltenango, Guatemala, el diseño fue descriptiva correlacional, la técnica encuesta, los resultados fue de .734 teniendo una correlación positiva moderada, donde tienen un adecuado conocimiento pero bajas capacidades para incentivar a sus colaboradores o trabajadores.

Rodríguez y Lechuga (2019) el objetivo identificar el desempeño laboral y clima organizacional, el estudio fue no experimental de nivel descriptivo correlacional, se diseñó un instrumento en Likert, para las dos variables, 79 docentes fueron la muestra, concluyeron al aumentar la frecuencia en desempeño mejoraría mediante C.O en resultados desempeño laboral se obtuvo de 76 % de nivel malo con una correlación baja y positiva de 0,425 entre las variables.

En cuanto a los antecedentes nacionales son:

Delgado y Calvanapón (2020) en su estudio era establecer la relación del desempeño laboral y el estrés, era no experimental el diseño y también correlacional, fueron 200 colaboradores de las cuales la muestra fueron de la red de salud de Trujillo 98 colaboradores, los cuales concluyeron que el coeficiente de rho fue  $-0.509$  siendo relación negativa, moderada.

Jara y Pintado (2018) determinar el desempeño laboral y la gestión del talento humano era el objetivo, también descriptiva correlacional, no experimental, la muestra eran administrativos del Minsa 205 laboradores por otro lado para validar este instrumento fue constructivo donde concluyeron que .358 tiene una correlación positiva y baja de las variables.

Huaripata & Linares (2018) describir el desempeño laboral y habilidades gerenciales, también fue diseño correlacional de tipo básica y no experimental, 300 laboradores fue la población y la muestra de 160 laboradores de la empresa

ARVAK-Trujillo. Los resultados de bajo nivel de 67% , desempeño laboral de un nivel débil 65% , habiendo como resultado un nivel de debilidad entre las variables.

Vera (2017) en su estudio el objetivo fue determinar el desarrollo organizacional y la habilidades gerenciales ,en relación al nivel era descriptivo correlacional , también era 350 enfermeras la población y la muestra 70 enfermeras del hospital del niño, en cuanto correlación era .907 siendo alta en relación de las variables y también se puede suponer un incremento de beneficios a favor de la organización, sustenta el estudio pues trate de reconocer los niveles de habilidades municipalidad justamente con la intención de mejorar el rendimiento de la misma.

Regalado (2018) en su estudio el objetivo era diagnosticar la gestion de inversiones y el sistema en proyectos de inversión, era no experimental y descriptivo correlacional de nivel, también fue de 225 docentes de la población y 145 docentes de la universidad Nacional de Cajamarca fue la población, la técnica encuesta y por último los resultados ha sido bajo y positivo de 0.368 de las variables.

Benites (2017) identificar la ejecución de obras por contrato y los proyectos de inversión , no experimental fue el estudio y el nivel descriptivo, la población era de 238 laboradores, 122 laboradores gerentes de Satipo , Junin. El instrumento fue cuestionario y técnica encuesta y se observó una correlación positiva, baja de 0.312.

Rosado (2019) el objetivo de investigación era identificar la gestión administrativa y desempeño, el estudio era no experimental y nivel descriptivo correlacional, 315 docentes fue la población y 190 docentes en entidades públicas del sector educación de Cañete ,fue la muestra por encuesta y de instrumento cuestionario y en relación a los resultados fue alta y directa de 0.711 la correlación de las variables.

Soto (2018) el objetivo principal era describir la gestión administrativa y desempeño laboral, también el estudio fue descriptivo correlaciona de diseño no experimental, la población era 280 funcionarios y 150 funcionarios de la municipalidad de cusco , asimismo el autor utilizó encuesta y el instrumento

cuestionario, el coeficiente fue 0,802 obteniendo una correlación alta y directa en relación de las variables.

Por otra parte las habilidades gerenciales :

Los conocimientos son predicho por un grupo y también los comportamientos y actitudes de las personas para mostrar eficacia en labores gerenciales (Acosta, 2019, p.18). Es decir, concuerdo con el autor, ya que las habilidades gerenciales en unos trabajadores se basan en los conocimientos adquiridos día tras días en las empresas y las actitudes que tomas frente al cliente para brindar un servicio

Asimismo, las habilidades gerenciales son conocimientos, comportamientos y actitudes que las personas necesitan para mostrar eficacia en labores gerenciales (Puchol, 2016, p.34). Por lo tanto, el comportamiento ante las labores juega un papel importante para mejor el círculo del trabajador con los empleados y mejorar las habilidades en la empresa y poder ser exitoso el negocio.

Además, las habilidades gerenciales son atributos personales, capacidades, habilidades interpersonales y estilo de liderazgo dentro de la organización (García, 2017, p.29).Es decir el liderazgo y los atributos personales son importantes en las empresas del estado para poder desenvolverse y poder sobresalir con los gerentes y administradores porque no todos los trabajadores tienen habilidades sobresalientes en el ámbito de trabajos del estado.

Por lo tanto, los niveles de organización en las habilidades gerenciales están presentes en las habilidades conceptuales individuales, técnicas, humanas y también deben básicas funciones (Acosta, 2019, p.19).Por lo siguiente, en el ámbito de la municipalidad debería ser muy importante estas habilidades para mejor la trabajos brindados del trabajador hacia la comunidad vecinal.

En relación con las habilidades técnicas:

Es la capacidad de usar los conocimientos en los procedimientos técnicos que son referidos a las habilidad técnicas o habilidades duras (Acosta, 2019, p.20) .En cuanto a relación a la organizaciones públicas del estado, los cambios tecnológicos son necesarios para el crecimiento de las organizaciones, donde se hace referencia la experiencia en dichos cambios tecnológicos el personal no se encuentra preparado para asumir estas responsabilidades.

Asimismo, las habilidades técnicas, permiten mejorar la interpretación y coordinación, estudiar, planear y estudiar en el ámbito externo de una organización (Pazmiño, 2019, p.33). Por lo siguiente en las organización permiten mejorar y comprender el dominio de una empresa.

Para, Arrabal (2018) definió el conocimiento especializado para una actividad determinada, para el análisis de problemas dentro del área de trabajo y el buen manejo del uso de herramientas técnicas.(p.24). Respecto al autor y los trabajadores de gerenciales de la municipalidad es uno de los conflictos que no tienen buenos conocimientos especializados es por ello que no hay buenas habilidad para llevar un buen trabajo.

Con respecto a las habilidades de trato personal:

Así pues, las habilidades de trato personal, es forma eficiente del aspecto profesional y personal donde se encuentra la adaptabilidad y actitud positiva del personal en una organización (Acosta, 2019, p.21). Es decir los trabajadores que tienen excelentes habilidades personales en la municipalidad tienden a tener mejor éxito laboral en la organización pública.

También, las habilidades de trato personal, se puede referir también a los comportamientos, apariencias, expresiones y decisiones que tengan una impresión de los demás (Montero, 2017, p.54). Por lo siguiente los trabajadores públicos del estado, tienen que tener comprensión al tener trato entre trabajadores y el cual no se refleja de manera positiva en estos tiempos.

Por lo que se refiere a las habilidades conceptuales:

Por lo tanto, el gerente tiene una visión global del mercado y implementan estrategias para conseguir objetivos que son importantes adquirir en una organización (Acosta, 2019, p.22). Es decir, la situación de identificar las amenazas en una organización del estado son demasiadas, pues son puestos ya elegidos y sin experiencia ni objetivos para lograr un buen éxito.

Así pues, para comprender la complejidad de una empresa en las habilidades debe tener una visión global del mercado e implementar estrategias para conseguir los objetivos en la entidad a través de habilidades conceptuales donde la capacitación de los gerentes es importante para adquirir esta habilidad

(Madrigal, 2017, p.45). En consecuencia sobre las habilidades conceptuales y la municipalidad, los trabajadores no se capacitan constantemente puesto no tienen un buen desempeño laboral.

También, la habilidad conceptual para, Luna (2016) definió que, es la habilidad para planificar estrategias, analizar los problemas en general y optar por tomar decisiones. (p.89). En definitiva para tomar una decisión en una entidad pública se necesita analizar los problemas a futuro para tener una buen liderazgo.

Por otro lado los proyectos de inversión:

También, es la organización de la disciplina del planeamiento en los proyectos de inversión, de manera temporal o permanente (Nokes,2018,p.20).Es decir, son basados atraves de un buen planeamiento y una buena organización y un excelente control constante para llegar a tener éxitos y estos proyectos pueden tardar años , por falta de un buen manejo en los proyecto de inversión en la municipalidad.

Por otro lado, los proyectos de inversión está dirigido a la negociación o producción que son el presupuesto de activos materiales e inmateriales en una organización (Espinoza y Fort , 2017,p.89). Dimensión 1: métodos y técnicas

También, los métodos y técnicas son los procedimientos de diagramas, la estructura de una organización, los objetivos del proyecto , el análisis de los puestos, para obtener una organización y coordinación extraordinaria (Nokes,2018,p.20). Estos métodos y técnicas también tienen estas clasificaciones pero no cumplen con los procedimientos para realizar un proyecto es por ello que no cumplen con lo acordado en la organización del estado.

En cuanto a los lineamientos financieros:

Por otro lado, los lineamientos financieros son los riesgos técnicos, el incremento de productividad, el conocimiento de los proyectos, el recurso humano, los programas de producción (Nokes, 2018, p.21). En la realidad son fundamental los lineamientos financieros los equipos y los recursos para lograr un exitoso proyecto hacia una población que se dirige.

También, los lineamientos financieros se llama también el efectivo que tiene una organización para ejecutar un proyecto de inversión (Giesecke y Lafosse, 2017,p.89).

Con relación a la elaboración y evaluación:

Elaboración y evaluación es la elaboración y evolución de la amplitud, determinación y tiempo de duración de las etapas del ciclo del proyecto (Nokes, 2018, p.23).Por lo siguiente, las evaluaciones para hacer un proyecto tiene que pasar por etapas y por ciclos entre ellos tiene que ser de tan importancia y necesidad para la población.

La elaboración y evaluación son las fases de inversión y post inversión donde el objetivo es la eficiencia, la pertinencia , efectividad y el impacto de los objetivos que se planean en la pre inversión (Gómez y Nancy,2017,p.56).

Por otro lado el desempeño laboral:

Son los comportamientos o acciones visualizados por los trabajadores para lograr un objetivo en una empresa donde la fortaleza es lo más relevante en una organización (Chiavenato, 2008, p.67). Por lo siguiente, el comportamiento del trabajador con el cliente es lo más valioso que una compañía, para lograr el éxito, resultado y metas.

Es la conducta del trabajador en la área profesional, técnica y interpersonal que es medible por cada trabajador mediante logros de metas dentro de una empresa (Salas, 2017, p.45).Por lo siguiente, el desempeño laboral en el estado se miden más que todo en la puntualidad y la eficiencia que muestra el trabajador con los beneficiarios.

Es el incremento de las habilidades del trabajador mediante el desempeño que provee a una organización que con lleva en ayudar en las decisiones que un aumento, un ascenso o un despido (Robbins y Judge ,2017,p.90).Es decir, en la realidad el desempeño laboral en el estado no se premia pero se puede lograr tener un puesto permanente en el tiempo.

Por lo que se refiere a eficacia:

También, en los trabajadores la eficacia va dependiendo de su comportamiento y los resultados obtenidos., la cual son necesario en una organización (Chiavenato, 2008, p.160).

La eficacia, constituyen un conjunto ordenado de sapiencias cuya finalidad debería ser la conducta del trabajador en el medio financiero actual , para obtener una sociedad productora, justa y concisa (Salas, 2017, p.46).Es decir, la eficacia juega un papel importante para conocer mejores puestos de trabajo en la misma entidad, ya que es un factor muy importante.

La eficacia, favorecen a la buena ayuda de solucionar conflictos y por ende facilita a todas las personas a desempeñarse laboralmente de manera eficiente (Monge, 2017, p.78).Por lo siguiente, concuerdo con el autor es por eso que se debe incentivar a las relaciones interpersonales en una empresa para mejorar los aspectos de eficacia y hacer también un buen trabajo grupal laboral.

Acerca de la eficiencia:

También, es utilización correcta en los recursos sobre eficiencia donde puede definirse en los recursos utilizados y los productos rsultantes. (Chiavenato, 2008, p.261).

La eficiencia es la habilidad o aptitud para realizar un trabajo productivo y optimo para tomar en cuenta las habilidades de preparación cognitiva , el desarrollo de habilidad y la competencia(Salas, 2017, p.47).Es decir la eficiencia en el estado te sirve para tener posicionamiento sobre trabajadores nuevos que llegan sin conocimiento de la área que estás trabajando y conserves tu puesto laboral, ya que el estado tienen puesto no estables.

También, la eficiencia es el talento, destrezas o capacidades para llevar a cabo una actividad con éxito (Ibáñez, 2016, p.65).Por lo siguiente, se puede decir que la eficiencia en el trabajo del estado es la estrategia de conservar sus puestos laborales.

Con respecto a la calidad:

Por ende, la calidad incluye diferentes factores, la satisfacción con el trabajo ejecutado para lograr el reconocimiento en una organización y la responsabilidad de decidir la posibilidad de participar en una organización, el salario percibido, los beneficios alcanzados (Chiavenato, 2008, p.274).

Por otro lado, la calidad, es la actitud de un profesional hacia su trabajo y también las condiciones del trabajo, que se basan en las ideas y los valores (Salas, 2017, p.48). Es decir, un trabajador bien remunerado y con un ambiente laboral, la calidad sería muy buena, lo cual esto no se ve reflejado en las empresas públicas porque no se dan un ambiente al trabajador, en cambio existe explotación laboral.

### **III. Metodología**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Asimismo es básica el tipo de investigación, ya que se destina aportar conocimientos científicos de utilidad práctica y enriquecer el marco teórico (Hernández y Mendoza, 2018, p.164).

Diseño fue correlacional descriptivo, ya que busca describir las variables y de enfoque con experimental, ya que no se manipulan las variables (Hernández y Mendoza, 2018, p.170). La investigación fue descriptiva correlacional porque se buscó describir (las habilidades gerenciales, proyectos de inversión, desempeño laboral)

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Con respecto sobre habilidades gerenciales

Es un grupo de conocimientos, comportamientos y actitudes que las personas necesitan para mostrar eficacia en labores gerenciales (Acosta, 2019, p.18).

En cuanto a la definición operacional:

La obtención de datos se realizó mediante el cuestionario de habilidades gerenciales a la cual consta de 3 dimensiones y esto permite determinar las habilidades gerenciales y esta medición es por cuestionario 31 preguntas o ítems.

Por otro lado los proyectos de inversión

Es la disciplina de la organización y del planeamiento, la motivación y el control de los recursos con el objetivo de tener un buen proyecto de inversión (Nokes, 2018, p.20).

Con respecto a la definición operacional es la obtención de los datos a través de un cuestionario de proyectos de inversión, la cual consta de 3 dimensiones y esto permite determinar las habilidades gerenciales y esta medición es por cuestionario 18 preguntas o ítems.

Por otra parte el desempeño laboral

Es la conducta de un trabajador tanto en el área profesional, técnica e interpersonal. (Chiavenato, 2008, p.45).

También en la definición operacional: está conformado por 3 dimensiones y esto permite determinar el desempeño laboral y esta medición es por cuestionario 16 preguntas o ítems.

Variable 1: Habilidades gerenciales

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable - Habilidades gerenciales*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rango
Habilidades técnicas	Software	1,2,3,5,6	En desacuerdo =1	Ordinal Insuficiente [115; 150]
	Idioma	,7,8,9,10		
	Negociación y decisiones			
Habilidades de trato personal	Autocontrol	11,12,13	Desacuerdo =2	Regular [86; 114]
	Autoconfianza	,14,15,16,17,18,		
	Equilibrio emocional	19,20,21	Indeciso =3	Bueno [31; 85]
	Empatía			
	Desarrollo de nuevos conceptos	22,23,24,25,26,27,28,29,		
Habilidades conceptuales	Resolución de problemas	30,31	Muy de acuerdo =5	

Fuente: Acosta (2019).

Variable 2: Proyectos de inversión

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable - proyectos de inversión*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rango
Métodos y técnicas	Análisis de la elaboración y interpretación	,2,3,4	Nunca=1 Casi nunca=2	Ordinal Insuficiente
Lineamientos financieros	Conocimiento de proyectos financieros y inversión	,6,7,8,9,10	! A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	[114; 150] Regular [95; 113] Bueno
	Requerimiento del uso de tecnología en las finanzas			[18; 94]
Elaboración y evaluación	Conocimiento de viabilidad financiera y costos	1,12,13,14,1		
	Conocimiento del simulador Excel y financiero	5,16,17,18		

Fuente: Nokes (2018).

Variable 3: Desempeño laboral

**Tabla 3**

*Operacionalización de la variable - desempeño laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rango
Eficacia	Nivel de planificación	1,2,3,4	Nunca=1	Ordinal
	Nivel de organización	,5,6	Casi nunca=2	
Eficiencia	Nivel de Cumplimiento de normas y procedimientos establecidos	,8,9,10	A veces =3	Insuficiente [16- 32]
			Casi siempre=4	Regular [33-48]
	Nivel de rapidez y agilidad		Siempre=5	Bueno
	Nivel de ahorro de recursos			[49-64]
Calidad	Nivel de cumplimiento de competencias laborales	1,12,1 3,14,1 5,16		
	Nivel de quejas			
	Nivel de Servicio			
	Nivel de Actitudes			

Fuente: Chiavenato (2008)

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

En cuanto a la población es el conjunto de personas, territorio o lugar que coinciden en un grupo limitado con similitudes (Baena, 2017). También en la población fueron 415 trabajadores de gerencia en Municipalidad de S.J.L y el muestreo fue no probabilístico aleatorio

En efecto a los criterios de inclusión: Trabajadores de gerencia entre 30 a 40 años de ambos sexos , que trabajan en la municipalidad de S.J.L, estudios culminados o trancos , que se encuentren en planilla y en puestos de trabajo de la gerencia de una Municipalidad.

Además los criterios de exclusión: Trabajadores que estuvieron en el rango de 41 a 50 años, que no estuvo en puestos de trabajo de gerencia de una Municipalidad, subgerencia, asistentes y que no acepten participar de la encuesta.

Es un subgrupo la muestra de una población (Carrasco, 2017, p.25). Para el estudio la muestra fue constituido en 200 trabajadores gerentes de una Municipalidad de Lima.

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

La técnica es la encuesta y se utiliza en la recolección en datos (Hernández y Mendoza, 2018 p.70).

Para las habilidades gerenciales la ficha técnica consistió en un cuestionario de Katz (1974) está compuesta por 50 gerentes. Está compuesta por 31 ítems, distribuidos por tres dimensiones (habilidades técnicas, habilidades de trato personal, habilidades conceptuales) es de respuesta tipo escala Likert

Además, en el cuestionario de la variable en proyectos de inversión la ficha técnica consistió por Castro (2017) .Está compuesta por 18 ítems, distribuidos por tres dimensiones (Métodos y técnicas, lineamientos financieros, elaboración y evaluación) es de respuesta tipo en escala Likert.

Para el ultimo la ficha técnica sobre el desempeño laboral fue un cuestionario por Jara (2018) está compuesta por 259 trabajadores. Está compuesta por 16 ítems, distribuidos por tres dimensiones (eficacia eficiencia, calidad) es de respuesta tipo escala Likert.

**Tabla 4**

*Resultados del juicio de expertos*

Experto	Especialidad	Opinión
Dr.Torres Villalobos, Ana Gricelda	Docente de investigación	Aplicable
Dr. Soto Quiroz, Roger	Docente de investigación	Aplicable
Dr. Cuchillo Paulo ,Verónica	Administradora	Aplicable

Fuente: Ficha de validación de expertos

Los valores se determinan por escala estas son:

**Tabla 5**

*Escala y valores de la confiabilidad*

Escala	Valor
No es confiable	-1 a 0
Baja confiable	0.01 a 0.49
Moderada confiable	0.50 a 0.75
Fuerte confiable	0.76 a 0.89
Alta confiable	0.90 a 1

**Tabla 6***Confiabilidad de instrumentos*

N°	Instrumentos	Estadísticos de fiabilidad	N° de elementos
1	Habilidades gerenciales	0.986	31
2	Proyectos de inversión	0.967	18
3	Desempeño laboral	0.989	21

Para hallar la confiabilidad se usó alpha cronbach al analizar que mis tres cuestionarios son altamente confiables porque las habilidades gerenciales es altamente confiables con 0.986 , proyectos de inversión es altamente confiable con 0.967 y por último el desempeño laboral tiene 0,989 que es altamente confiable.

**3.5.Procedimientos**

El procedimiento inició con la presentación del título de investigación por medio de la elección de diversos títulos. Una vez aprobado, se prosiguió con la solicitud de autorización a los autores creadores de los instrumentos, continuando con la formulación del problema, teniendo en cuenta las necesidades técnicas para la investigación, se emplearon diversas bases de datos para la realización del marco teórico.

Por lo tanto, se aplicó los instrumentos a 200 participantes teniendo en cuenta el cumplimiento los criterios de exclusión e inclusión.

También, las encuestas se realizaron en manera digital a través del formulario google debido a la situación pandémica que atravesamos.

**3.6. Método de análisis de datos**

En primer estancia pedí permiso en una organización gubernamental de la Municipalidad para aplicar una encuesta a sus trabajadores de la gerencia ,

donde se conversó para encuestarles via virtual por google forms, se llevo la encuesta de google en forms en el celular y se paso el link por medio de sus redes sociales para que lo puedan responder en horarios de break o salida y después fueron sistematizados los datos por excel y consecutivamente pasado por spss 26 , el cual se usó estadística descriptiva inferencial y la prueba fue no paramétrica, los cuales se tuvo relación con habilidades gerenciales ,no proyectos gerenciales y desempeño laboral y por último la estadística ayudo a la recolección de datos y analizar e organizar y interpretar los datos.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se solicitó la aplicación de un cuestionario mediante con la firma de un consentimiento informado al gerente e ingeniero Richard Villanueva de la Municipalidad, el cual fue un documento que consto de una carta de presentación de la UCV enviada a la subgerencia en una Municipalidad de Lima, con el objetivo que el personal nos accedan a la encuesta de manera virtual los datos de manera anónima , los cuales fueron de forma voluntaria y totalmente académico.

## IV. Resultados

### Resultados de estadística descriptiva

**Tabla 7**

*Niveles de las habilidades gerenciales en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima*

<b>Habilidades gerenciales</b>				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insuficiente	170	85,0	85,0	85,0
Regular	18	9,0	9,0	94,0
Bueno	12	6,0	6,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Los resultados encontrados en la tabla 7 , respecto a las habilidades gerenciales en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima, indico un 85,0% de insuficiente, 9,0% regular y el 6,0% bueno de lo señalado en los niveles, y también la mayoría de los trabajadores tiene nivel insuficiente en habilidades gerenciales.

**Tabla 8**

*Niveles de las habilidades técnicas en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima*

<b>Habilidades técnicas</b>				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insuficiente	143	71,5	71,5	71,5
Regular	44	22,0	22,0	93,5
Bueno	13	6,5	6,5	100,0
Total	200	100,00	100,0	

Los resultados encontrados de la tabla 8 , respecto a las habilidades técnicas en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima, indica un 71,5 % y encuentra en nivel insuficiente, el 22,0% es regular y el 6,5% es bueno, la mayoría de los trabajadores tienen habilidades técnicas de nivel insuficiente.

**Tabla 9**

*Niveles de las habilidades de trato personal en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima*

<b>Habilidades de trato personal</b>				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insuficiente	176	88,0	88,0	88,0
Regular	14	7,0	7,0	95,0
Bueno	10	5,0	5,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Los resultados encontrados de la tabla 9, respecto a las habilidades de trato personal en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima, indico 88,0 % insuficiente, el 7,0% regular y el 5,0% bueno, de lo indicado la gran mayoría de los trabajadores tiene insuficiente habilidades de trato personal.

**Tabla 10**

*Niveles de las habilidades conceptuales en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima*

<b>Habilidades conceptuales</b>				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insuficiente	176	88,0	88,0	88,0
Regular	16	8,0	8,0	96,0
Bueno	8	4,0	4,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Los resultados encontrados en la tabla 10, respecto a las habilidades conceptuales en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima, indico un 88,0 % insuficiente, 8,0% regular y el 4,0% bueno, de lo indicado la gran mayoría tiene insuficiente habilidades conceptuales.

**Tabla 11**

*Niveles de los proyectos de inversión en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima*

<b>Proyectos de inversión</b>				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insuficiente	179	89,5	89,5	89,5
Regular	16	8,0	8,0	97,5
Bueno	5	2,5	2,5	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Los resultados encontrados referente a la tabla 11 , en los proyectos de inversión en los trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima, indica 89,5 % insuficiente, 8,0% regular y 2,5% bueno, de lo indicado la gran mayoría tienen un nivel insuficiente en proyectos de inversión.

**Tabla 12**

*Niveles de los métodos y técnicas en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima*

<b>Métodos y técnicas</b>				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insuficiente	137	68,5	68,5	68,5
Regular	48	24,0	24,0	92,5
Bueno	15	7,5	7,5	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Los resultados encontrados en la tabla 12 referente a los métodos y técnicas en los trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima, indica un 68,5 % insuficiente, 24,0% regular y 7,5 % bueno , de los indicado la gran mayoría tiende un nivel insuficiente en métodos y técnicas

**Tabla 13**

*Niveles de los lineamientos financieros en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima*

<b>Lineamientos financieros</b>				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insuficiente	176	88,0	88,0	88,0
Regular	19	9,5	9,5	97,5
Bueno	5	2,5	2,5	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Los resultados encontrados de la tabla 13 , referente a los lineamientos financieros en los trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima, indica 88,0 % insuficiente, 9,5% regular y 2,5 % bueno , en lo señalado la gran mayoría tiende un nivel insuficiente en lineamientos financieros.

**Tabla 14**

*Niveles de la elaboración y evaluación en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima*

<b>Elaboración y evaluación</b>				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insuficiente	176	88,0	88,0	88,0
Regular	16	8,0	8,0	96,0
Bueno	8	4,0	4,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Los resultados encontrados en la tabla 14 , referente a la elaboración y evaluación en los trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima, indica 88,0 % insuficiente, 8,0% regular y 4,0 % , en lo señalado tiene un nivel insuficiente en elaboración y evaluación.

**Tabla 15**

*Niveles del desempeño laboral en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima*

<b>Desempeño laboral</b>				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insuficiente	139	69,5	69,5	69,5
Regular	51	25,5	25,5	95,0
Bueno	10	5,0	5,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Los resultados encontrados en la tabla 15 , en cuanto al desempeño laboral en los trabajadores de Gerencia en una municipalidad de Lima, indica 69,5 % insuficiente, 25,5% regular y 5,0 % bueno, en el indicado la gran mayoría tienen insuficiente desempeño laboral.

**Tabla 16**

*Niveles de la eficacia en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima*

<b>Eficacia</b>				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insuficiente	144	72,0	72,0	72,0
Regular	37	18,5	18,5	90,5
Bueno	19	9,5	9,5	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Los resultados encontrados en la tabla 16, respecto a la eficacia en los trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima, indica 72,0 % insuficiente, 18,5% regular y 9,5 % bueno , en lo indicado la gran mayoría tiene insuficiente eficacia.

**Tabla 17**

*Niveles de la eficiencia en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima*

<b>Eficiencia</b>				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insuficiente	156	78,0	78,0	78,0
Regular	26	13,0	13,0	91,0
Bueno	18	9,0	9,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Los resultados encontrados sobre la tabla 17, se visualiza que la eficiencia en los trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima, indica 78,0 % insuficiente, 13,0% regular y 9,0 % en lo señalado la mayoría tiene insuficiente eficacia.

**Tabla 18**

*Niveles de la calidad en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima*

<b>Calidad</b>				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insuficiente	147	73,5	73,5	73,5
Regular	34	17,0	17,0	90,5
Bueno	19	9,5	9,5	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Los resultados encontrados en la tabla 18 , respecto a la calidad en los trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima, indica 73,5 % insuficiente, 17,0% regular y 9,5 % bueno , en lo señalado la mayoría tiene insuficiente calidad.

**Tabla 19***Prueba de normalidad de las variables y dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades gerenciales	,400	200	,000
Habilidades técnicas	,402	200	,000
Habilidades de trato personal	,420	200	,000
Habilidades conceptuales	,425	200	,000
Proyectos de inversión	,476	200	,000
Métodos y técnicas	,437	200	,000
Lineamientos financieros	,464	200	,000
Elaboración y evaluación	,450	200	,000
Desempeño laboral	,401	200	,000
Eficacia	,405	200	,000
Eficiencia	,498	200	,000
Calidad	,481	200	,000

En la tabla 19 , se observa que tiene una significancia entre las variable habilidades gerenciales y las dimensiones fue menor a 0,05, en relación a los proyectos de inversión y dimensiones es menor a 0,05 igualmente para la variable desempeño laboral y dimensiones fue menor a 0,05 , el cual establece un comportamiento no paramétrico.

**Contrastación de hipótesis****Hipótesis general**

Ho: No existe relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima

Ha: Existe relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima

Nivel de significación  $\alpha = 0.05$

**Tabla 20**

*Correlación de orden entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral.*

**Correlación múltiple \*\*\* SAS**

Variables	Correlación orden 0	Correlación orden 1: (1,2,3)	Parámetros.	N = 200
Habilidades gerenciales: Proyectos de inversión	0.336		$\sigma_{\text{tipico}}$	0.007219
Habilidades gerenciales: desempeño laboral	0.305	0.3386130	$Z_{\text{calculado}}$	6.10974
Proyectos de inversión: Desempeño laboral	0.376		$Z_{(1-\alpha/2)}$	1.96

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

De los resultados de la tabla 20 ,se tiene que la relación es de orden 1 las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral es 0.3386130 representado una relación positiva, baja En cuanto a la prueba de hipótesis se tiene el estadístico de prueba de  $Z_{(1-\alpha/2)}$  representa 1.96 frente al  $Z_{\text{calculado}}= 6.10974$ ;lo que indica que  $Z_{(1-\alpha/2)} < Z_{\text{calculado}}$ . A un nivel de significación del 0,05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula por lo que existe relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima.

### Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficacia en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima.

Ha: Existe relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficacia en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima.

Nivel de significación  $\alpha = 0.05$

### Tabla 21

*Correlación de orden entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y eficacia.*

### Correlación múltiple \*\*\* SAS

Variables	Correlación orden 0	Correlación orden 1: (12,3)	Parámetros.	N= 200
Habilidades gerenciales: Proyectos de inversión	0.336		$\sigma_{\text{típico}}$	0.007421
Habilidades gerenciales: eficacia	0.322	0.321678 16	$Z_{\text{calculado}}$	6.01384
Proyectos de inversión: eficacia	0.212		$Z_{(1-\alpha/2)}$	1.96

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

De los resultados de la tabla 21 ,se tiene que la relación es de orden 1 las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y eficacia es 0.32167816 representado una relación positiva, baja. En cuanto a la prueba de hipótesis se tiene el estadístico de prueba de  $Z_{(1-\alpha/2)}$  representa 1.96 frente al  $Z_{\text{calculado}} = 6.01384$  ;lo que indica que  $Z_{(1-\alpha/2)} < Z_{\text{calculado}}$  .Al nivel de significación del 0,05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula por lo que existe relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficacia en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima.

## Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficiencia en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima.

Ha: Existe relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficiencia en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima.

Nivel de significación  $\alpha = 0.05$

### Tabla 22

*Correlación de orden entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y eficiencia*

#### Correlación múltiple \*\*\* SAS

Variables	Correlación orden 0	Correlación orden 1 : (12,3)	Parámetros.	N = 200
Habilidades gerenciales: Proyectos de inversión	0.336	0.31587058	$\sigma_{\text{tipico}}$	0.00711
Habilidades gerenciales: eficiencia	0.280		$Z_{\text{calculado}}$	6.42074
Proyectos de inversión: eficiencia	0.300		$Z_{(1-\alpha/2)}$	1.96

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

De los resultados de la tabla 22, se tiene que la relación de orden 1 las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y eficiencia es 0.31587058 representado una relación positiva, baja. En cuanto a la prueba de hipótesis se tiene el estadístico de prueba de  $Z_{(1-\alpha/2)}$  representan 1.96 frente al  $Z_{\text{calculado}} = 6.42074$ ; lo que indica que  $Z_{(1-\alpha/2)} < Z_{\text{calculado}}$ , al nivel de significación del 0,05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula por lo que existe relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficiencia en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima.

### Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la calidad en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima.

Ha: Existe relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la calidad en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima.

Nivel de significación  $\alpha = 0.05$

### Tabla 23

*Correlación de orden entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y calidad*

#### Correlación múltiple \*\*\* SAS

Variables	Correlación orden 0	Correlación orden 1: Parámetros. (12,3)	N = 200
Habilidades gerenciales: proyectos de inversión	0.337	$\sigma_{\text{tipico}}$	0.00641
Habilidades gerenciales: calidad	0.370	0.41302122	$Z_{\text{calculado}}$ 5.30120
Proyectos de inversión: calidad	0.323	$Z_{(1-\alpha/2)}$	1.96

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

De los resultados de la tabla 23, se tiene que la relación de orden 1 las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y calidad es 0.41302122 representado una relación positiva, baja. En cuanto a la prueba de hipótesis se tiene el estadístico de prueba de  $Z_{(1-\alpha/2)}$  que representa 1.96 frente al  $Z_{\text{calculado}} = 5.30120$ ; lo que indica que  $Z_{(1-\alpha/2)} < Z_{\text{calculado}}$ , al nivel de significación 0,05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula por lo que existe relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la calidad en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima.

## V. Discusión

Respecto a los resultados, existe relación en orden 1 las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral fue 0.3386130 representado una relación baja y positiva entre estas tres variables.

El resultado se asemejan con Mahfoudh (2021) en cuanto al objetivo fue determinar entre el desempeño laboral y satisfacción laboral, era tipo básica y de correlacional de diseño no experimental , acerca la muestra era 307 trabajadores y teniendo una correlación positivo y bajo 0.707 del desempeño laboral y con un 65% y para la satisfacción laboral con un nivel bajo de 59 %, con un nivel positivo y bajo de 0.654. Asimismo, Acosta (2018) el desempeño es la creatividad que desarrolla el trabajador para llevar una buena gerencial en una organización emergente, donde los conocimientos imperan para mejorar una organización.

Estos resultados infieren por Soto (2018) en relación con el objetivo fue describir la gestión administrativa y desempeño laboral, era tipo básica y en cuanto al diseño fue no experimental ,descriptivo correlacional , sobre la muestra era 150 funcionarios de la Municipalidad de cuzco, quien obtuvo una alta correlación de las variables en desempeño laboral y gestión administrativa, donde entre sus dos variables de estudio si existe correlación, de acuerdo al estadístico de correlación de spearman, con un valor fue 0,802 lo que indico que entre dichas variables tienen una asociación directa y alta. Asimismo para Puchol (2016) es el conocimiento para mostrar eficacia a través de un buen desempeño laboral en la empresa para mejorar la organización en ámbito externo y interno de ella.

También este resultado concuerda con los resultados obtenidos por Paredes (2017) así pues el objetivo era determinar el desarrollo organizacional y habilidades gerenciales , el cual fue de tipo básica y enfoque cuantitativo , los encuestados era 192 empleados , quien obtuvo un correlación positiva sobre las habilidades gerenciales y procesos administrativos donde se obtuvo 0,300 en las variables teniendo un nivel bajo y significativo. Asimismo para García (2017)

son los atributos personales dentro de una organización para tener un buen desempeño y liderazgo en las habilidades gerenciales.

También este resultado concuerda con los resultados obtenidos por Marchezi y Matos (2017) cabe señalar que el objetivo era la relación de los estilos de humor, desempeño laboral, satisfacción de los empleados, al mismo tiempo fue de descriptiva correlaciona y no experimental y acerca de los encuestados eran 234 trabajadores, quienes obtuvieron que el desempeño laboral tiene una correlación positiva y baja de 0,689. Estos resultados sugieren que las organizaciones puedan beneficiarse de la selección de líderes con los estilos de humor adecuados para alcanzar comportamientos y resultados organizacionales específicos sobre el desempeño laboral. Asimismo, Acosta (2019) menciona los niveles en una organización están compuesto por el desempeño que tienen cada trabajador para tener el éxito cada organización, lo cual se basan en reglas y restricciones para cada empleador de acuerdo a su especialidad de trabajo.

También concuerda con los resultados obtenidos por Díaz (2017) acerca del objetivo era describir la capacidad y desempeño laboral y también fue de tipo básica y enfoque cuantitativa con 103 trabajadores encuestados, quien obtuvo que la correlación fue igual 0.476 siendo positiva baja sobre el desempeño laboral, además los aspectos desempeño laboral en la organización ofrecen pocos favorables atributos en una buena capacitación. Además para Pazmiño (2018) el desempeño en las organizaciones se basa desde las habilidades, responsabilidad y la puntualidad encontradas también en la escuela para mejorar y aplicarlos en su medio laboral.

También concuerda con la investigación de los resultados por Rosado (2019) en relación con el objetivo fue identificar la gestión administrativa y desempeño, con respecto al enfoque fue cuantitativo de diseño no experimental con una muestra fue 315 docentes quien obtuvo que la gestión administrativa y el desempeño laboral tienen rho de 0.711 siendo positiva y directa en las entidades públicas del sector educación, Cañete 2018. Además, Arrabal (2018) sobre desempeño laboral es una actividad del buen manejo de las herramientas técnicas laborales para tener un conocimientos especializado en la empresa, escuela.

También estos resultados concuerda con los resultado obtenidos por Rodríguez y Lechuga (2019) acerca del objetivo era establecer la relación del desempeño laboral y el estrés, el enfoque fue cuantitativo de diseño no experimental, los encuestados fueron 79 docentes, quien obtuvo en los resultados desempeño laboral se obtuvo un nivel malo de 76 % con una correlación baja y positiva de 0,425 entre las variables. Además para Montero (2019) el desempeño laboral se encuentra en una fusión de habilidades para tener un buen manejo de una organización donde los tipos de desempeño son desempeño gerencial y desempeño externo y desempeño interno, para estabilizar una organización.

También difiere con los resultados obtenidos por Delgado y Calvanapón (2020) en cuanto al objetivo era establecer relación del desempeño laboral y el estrés, el cual era enfoque cuantitativo y correlacional de tipo básica, los cuales obtuvieron que en los resultados fue de rho -0,509 siendo negativa y moderada del desempeño laboral y estrés. Asimismo para Madrigal (2017) la visión global en la empresa y el implemento de estrategias para mejorar el desempeño laboral en una empresa es para tener un mejor éxito en el futuro, donde la visión se refleja en las organizaciones en función de visión interna y de visión externa de una empresa.

También concuerda con los resultados obtenidos por Jara y Pintado (2018) en cuanto a la investigación era determinar el desempeño laboral y la gestión del talento humano y acerca de la metodología fue descriptiva correlacional y no experimental el diseño y 200 colaboradores al azar fueron los encuestados, quienes obtuvieron un coeficiente de 0,358 siendo positiva y baja, el desempeño laboral y la gestión pública. Asimismo para Luna (2016) la toma de decisiones en planificar las estrategias es para mejorar las áreas gerenciales en una organización a través del desempeño laboral, donde la clave la decisión para hacer un buen trabajo para tener éxito la empresa y el trabajador, porque a más ganancias mejores puestos laborales.

También concuerda en los resultados por Ramírez (2018) en suma al objetivo era determinar el desempeño laboral y la capacitación, al mismo tiempo fue enfoque cuantitativo y correlacional, donde la muestra era 106 trabajadores quien obtuvo en los resultados: los coeficientes ( $p = .415$  y  $\beta_3 = .369$  ( $p = .0$ ))

positiva y baja y es por ello que la capacitación mejor será el desempeño laboral y también se encontró información importante sobre el desempeño laboral por lo cual nos explica qué importancia tiene una buena organización universitaria. También para Chiavenato (2008) el trabajador es una fuente muy relevante en el buen desempeño de la organización, donde la estabilidad afectiva y su estabilidad económica y su bienestar de su salud del trabajador dependen de su buen desempeño y los éxitos en la empresa.

También concuerda con lo obtenido por Singh (2018) en cuanto al objetivo fue describir un modelo del agotamiento en elaboración de trabajos múltiples y el desempeño laboral además fue descriptiva y de tipo básica con un total en encuestados de 268 empleados, quien obtuvo que en el desempeño laboral en la elaboración del trabajo, es decir, las modificaciones realizadas en la compañía sus trabajadores eran proactivos en el equilibrio de sus recursos disponibles y las demandas y se obtuvieron varios resultados positivos en los niveles individual, laboral y organizacional. Obteniendo un 0,317 de correlación positiva baja en las variables. Asimismo para Salas (2007) es medible la puntualidad y la eficiencia del trabajador, para mejorar el área interpersonal y la conducta del trabajador en la área profesional que es basado a través de incentivos para incrementar el nivel bueno en el desempeño laboral en la compañía o organización.

En cuanto al primer objetivo específico entre habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficacia está relacionada de orden 1 las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y eficacia fue 0.32167816 representado una relación baja y positiva entre estas variables

Esto concuerda con lo obtenido en los resultados por García, Boom, & Molina (2017) en cuanto al objetivo fue calificar la gestión y habilidades gerenciales, teniendo diseño no experimental de enfoque cuantitativo y también a 200 se participantes en la gerentes y subgerentes se encuestó, quien obtuvo un nivel bajo y positivo al calificar las habilidades gerenciales con un 0,403 y la gestión con un 0,486 con un nivel bajo y positivo que cuentan los gerentes que desarrollaron las competencias en cada uno de ellos para mejorar las habilidades gerenciales. Asimismo para Montero (2017) las habilidades en los negocios

tienen que tener eficacia para vender un producto o servicio es por ello que se tiene usar la función de la eficacia rápida y la eficacia pasiva, en un organización.

Este resultado concuerda con lo obtenido en los resultados por Benites (2017) en relación al objetivo fue identificar la ejecución de obras por contrato y los proyectos de inversión, el cual era descriptiva correlacional y básica y también la muestra fue 122 laboradores gerentes de satipo y por consiguiente teniendo una correlación positiva , baja con un 0,312 en la ejecución de obras y los proyectos de inversión .Asimismo para Nokes (2018) los proyectos de inversión es la planificación por un tiempo largo o corto en la realización de una obra en el control para la buena calidad y rendimiento de laboral de los trabajadores.

Por otro lado en los resultados difieren con lo obtenido por Vera (2017) el investigador utilizo el objetivo de determinar el desarrollo organizacional y las habilidades gerenciales , en cuanto al tipo de diseño fue básica , descriptivo correlacional , el cual encuestó 350 enfermeras y en su resultados tiene una correlación alta de 0,907 en el desarrollo organizacional y habilidades gerenciales, lo cual le permitió laborar adecuadamente en el desarrollo en la organización, que los directivos cuente con las habilidades gerenciales. Asimismo para Arrabal (2018) la actividad para cada líder en una organización dependerá de sus habilidades que usan para mejorar el ambiente laboral, la comunicación y la organización empresarial de un negocio o organización.

En cuanto al segundo objetivo específico entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficiencia, se obtuvo una relación en orden 1 ,las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y eficiencia fue 0.31587058 representado una relación baja y positiva entre estas variables.

Los resultados se asemejan a mis resultados del investigador Salas (2018) en cuanto al objetivo era identificar los proyectos de inversión en las competencias gerenciales, el enfoque era cuantitativo de diseño no experimental tipo básico, descriptivo correlaciona y participaron 80 trabajadores para hallar los resultados, teniendo en las competencias gerenciales y proyectos de inversión, una correlación baja, positiva de 0,329. Asimismo para Giesecke & Lafosse (2017) la realidad de los proyectos de inversión dependerá de los presupuestos

invertidos en una obra y de una buena planificación del proyecto y el control paulatino para la realización de un buen proyecto.

En relación a los resultados tienen similitud el autor Fuentes (2018) en suma al objetivo era describir las variables , en cuanto al enfoque fue cuantitativo y siendo no experimental el diseño de estudio y encuestados a 25 laboradores de la empresa pacifico de Tacna y los resultados en las competencias y habilidad gerenciales que existe correlación positiva y baja de 0,321 de las competencias y habilidad gerenciales en la satisfacción de los asesores de seguros. Asimismo Puchol (2016) las habilidades es el comportamiento laboral para llevar una buena comunicación organizativa con sus compañeros de la área de trabajo y también es un papel muy importante tener constante comunicación con el gerente o jefe de la entidad para llevar una organización o empresa a buenos estados financieros.

En cuanto al tercer objetivo específico entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y calidad está relacionado de orden 1 las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y calidad fue 0.41302122 ,representado una relación baja y positiva entre estas variables.

El resultado concierne con los resultados del autor Suarez (2018) acerca del objetivo fue determinar las competencias gerenciales y proyectos de inversión y también el enfoque fue cuantitativo y descriptivo correlacional y la muestra de 67 servidores de la municipalidad de Oxaca , México y tuvo correlación positiva de las competencias gerenciales, proyectos de inversión, donde en los resultados de las competencias gerenciales tienen un nivel bajo y positivo 0,345 y los proyectos de inversión con un nivel bajo y positivo de 0,375 y respecto a las respuestas de los servidores obteniendo un nivel en proyectos de inversión en las municipalidad de Oxaca. Asimismo para Gómez & Nancy (2017) los proyectos de inversión son de gran impacto para la sociedad y también es basado en la eficiencia de los trabajadores para llevar un buen proyecto en los ámbitos de salud, del estado , de una obra pública o privada , donde se comprueba la efectiva de una buena inversión y postinversión en la elaboración de un proyecto.

También este resultado concuerda con lo obtenido en los resultados por Reyes (2017) en cuanto al objetivo era determinar el desarrollo organizacional y habilidades gerenciales, también el diseño era no experimental, tipo básica y descriptiva correlacional, enfoque cuantitativo con una muestra fue 150 trabajadores y referente al desarrollo organizacional y las habilidades gerenciales, obtuvieron 0.734 de correlación positiva, moderada. Asimismo para Acosta (2019) el gerente tiene que tener una visión futurista para llevar una organización y aplicarlo en sus conocimientos adquiridos en sus productos o servicios a través de las funciones de las habilidades blandas y habilidades externas en la empresa.

También concuerda con los resultados obtenidos por Regalado (2018) con relación al objetivo fue diagnosticar la gestión e inversiones y el sistema en proyectos de inversión, cuanto al diseño era no experimental y tipo básica de y descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo, los encuestados eran a los profesores de la universidad de Cajamarca, los cuales participaron 145 docentes en los resultados obtuvo una correlación 0,368 siendo positivo y bajo en las variables proyectos de inversión y gestión de inversiones. Asimismo para Nokes (2018) los lineamientos financieros en los proyectos de inversión tiene ventajas sobre el conocimiento de los proyectos de los proyectos, la agilización del tiempo en la realización pero también tienen desventajas al incremento de la productividad y el incrementos de la inversión de la obra establecida.

También concuerda con los resultados obtenidos por Huaripata & Linares (2018) en suma al objetivo era describir el desempeño laboral y habilidades gerenciales, en cuanto fue tipo básica, diseño no experimental y enfoque

cuantitativo y descriptiva correlacional y también para la muestra colaboraron 160 trabajadores de la empresa acrvak de Trujillo, quienes obtuvieron un 0,301 siendo positiva y baja en las variables de desempeño laboral y habilidades gerenciales. Asimismo para Salas (2017) el desempeño laboral es una conducta visualizada en las acciones del comportamiento en su entorno donde desempeña y también para lograr objetivos en la empresa tanto personales como mejores puestos laborales.

## VI. Conclusiones

1. Siendo el primer objetivo de la investigación se determinó que existe relación entre las habilidades gerenciales, proyectos inversión y el desempeño laboral en trabajadores de gerencia en una municipalidad de Lima. En cuanto a la relación en habilidades gerenciales, proyectos de inversión y el desempeño laboral fue 0.3386130, muestra una correlación baja y positiva en los trabajadores de gerencia en una municipalidad de Lima, también en la prueba de hipótesis se obtuvo que sobre el estadístico fue prueba de  $Z(1-\alpha/2)$  representan 1,96 frente al  $z$  calculado =6,01384, y indica que  $Z(1-\alpha/2) < Z$  calculado, en nivel de significación fue 0,05, con confianza al 95%, se rechaza la  $H_0$ .

2. En cuanto al objetivo dos en la investigación se determinó que existe relación de las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficacia de los trabajadores de gerencia en una municipalidad de Lima. También en correlación con las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficacia fue 0.32167816, muestra una correlación baja y positiva en los trabajadores en gerencia en una municipalidad de Lima, en relación a la hipótesis se obtuvo  $Z(1-\alpha/2)$  representan 1,96 frente al  $z$  calculado. El nivel de significancia fue 0,05 con confianza al 95%, se rechaza al  $H_0$ .

3. También sobre el objetivo tercero el nivel de investigación se determinó que existe relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficiencia fue de 0.31587058, muestra un correlación baja y positiva en los trabajadores de gerencia en una municipalidad de Lima, y en la prueba de hipótesis se obtuvo un estadística de  $Z(1-\alpha/2)$  representan 1,96 frente al  $z$  calculado= 6.42074, que indico el  $z(1-\alpha/2) < Z$  calculado, el nivel de significancia fue 0,05 y confianza el 95% se rechaza la  $H_0$ .

4. En cuanto al cuarto objetivo en investigación se determinó que existe relación de las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la calidad en trabajadores de gerencia en una municipalidad de Lima. Acerca de las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la calidad fue de 0.41302122, muestra un correlación baja y positiva en los trabajadores de gerencia en una

municipalidad de Lima, y la en la prueba de hipótesis el estadístico fue prueba de  $(1-\alpha/2)$  representan 1,96 frente  $z$  calculado= 5.30120, que indican el  $Z(1-\alpha/2) < z$  calculado , el nivel de significancia fue 0,05 con confianza de 95% y se rechaza la  $H_0$ .

## **VII. Recomendaciones**

1. Aumentar actividades en la Municipalidad donde permitan mejorar habilidad en los gerentes de trabajo y logrando un desenvolvimiento para un buen desempeño laboral y creando creatividad para mejorar los proyectos del estado, a través de maquetas que influyen al mejoramiento de la inversión en los proyectos de municipalidad.
2. Establecer círculos de trabajos dependiendo su especialidad en la Municipalidad para mejorar los diversos proyectos respecto al desempeño laboral y brindar un eficaz servicio al beneficiario.
3. Reconocer los logros de los trabajadores a través de incentivos o bonos o canastas básicas, para mejorar la eficiencia de sus habilidades en la Municipalidad.
4. Diseñar talleres de capacitación para los trabajadores para que desarrollen sus habilidades sobre brindar una mejor calidad a los beneficiarios de la Municipalidad.
5. Se recomienda analizar otros grupos sociodemográficos que tengan un enfoque mixto para futuras investigaciones.

## VIII. Propuesta

### 1. Datos de identificación

**Título de la propuesta:** Taller de la creatividad en proyectos de inversión

**Nombre del ámbito de atención:** en sala de reunión de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

### 2. Fundamentos de la propuesta

Este taller de la creatividad sobre los proyectos de inversión parte de la necesidad de crear prácticas de proyectos para mejorar el distrito y contribuirá para mejorar el buen servicio brindado por los trabajadores en dicha Municipalidad. Este taller promueve actividades a favor del fortalecer la invocación y creatividad involucrando a los trabajadores de la municipalidad con un solo objetivo de fortalecer las habilidades y ayudar e impartir conocimiento para mejorar los proyectos del distrito que hace la Municipalidad.

La propuesta se redactó en base a los fundamentos teóricos de Rodríguez (2016) que las tareas que se realicen sobre uno o más recursos con una buena administración en las etapas del procedimiento siguiendo las funciones básicas y diferentes formas de crear los proyectos (p.12). La cual teoría se basó en crear proyectos para mejorar la comunidad, el cual se tomó la teoría porque promueve actividades en fortalecer los diferentes proyectos para mejorar las funciones básicas

También para Espinoza & Fort (2017) la inversión de los proyectos públicos son dirigido a crear nuevos proyectos en beneficio de la sociedad con el capital perteneciente al estado. (p.76). En este sentido los autores acotaron que los proyectos de inversión tienen el presupuesto de las organizaciones del estado público que está dirigido a mejorar los servicios y bienes demandados por los ciudadanos, es por esta razón que se hizo esta propuesta.

Esta propuesta va a beneficiar a los trabajadores en mejorar los conocimientos para hacer mejores proyectos y también van a beneficiar a los vecinos de San Juan de Lurigancho en la creación de nuevos proyectos para su comunidad.

También esta propuesta es relevante para la comunidad porque influenciaría en cómo crear proyectos y hacer los proyectos en mejora del distrito de San Juan de Lurigancho, esto se hará a través del taller.

### **3. Objetivos**

#### **A nivel personal**

Mejorar los proyectos de inversión de los trabajadores

#### **A nivel Municipalidad**

Contribuir al bienestar de mejores proyectos de inversión

#### **2. Ventajas**

- Se conseguirá que participen activamente los gerentes para el mejoramiento de los proyectos de inversión y mejoramiento del desempeño laboral y optimización de sus habilidades para gerenciarlos.

### **3. Planeamientos de actividades y recursos**

#### **Recursos:**

Se necesitan los siguientes recursos materiales y electrónicos para llevar el inicio del taller.

- Proyector
- Sala de reunión
- Computadora o laptop
- Sillas
- Hojas bond
- Lápices
- Papelografos

#### **4. Proceso de convocatoria**

Inicio de la convocatoria: sábado de 10:00 a 12 a.m

Cierra de convocatoria: domingo 5/12 a las 18:00 horas

Afirmación con participantes: de Lunes 6/12 y domingo 12/12

Programación de anuncio participantes: el lunes 13 /12 hasta el viernes 17/12

## Referencias

- Acosta, J (2019). *Habilidades directivas*. (2.ed).Madrid: ESIC
- Arrabal,T.(2018). *Habilidades gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Recuperado <http://bit.ly/2r4vLMn>
- Astudillo, M. (2017). *Fundamentos de la Economía*. México: UNAM.
- Alles,M. (2016). *Desempeño por competencias*. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Behar , D. (2018). *Metodología de la investigación*. Cuba: Editorial Shalom
- Benites, L. (2017). *Relación entre los estudios de Proyectos de Inversión y Ejecución de Obras por Contrata en Satipo - Junín, 2016*. (Tesis de grado de Doctor). Universidad César Vallejo.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. (1.ed.).Guanajuato, México: Editorial patria
- Ccollana, Y. (2017). *Rotación del persoal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores*. Revista de ciencias empresariales de la universidad de San Martin de Porres,5(3), Mayo-Junio,53-62.
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación*. (2.ed.).Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Castro, Z. (2017). *Evaluación de proyectos de inversión para pequeñas y medianas empresas con una estrategia de proyección financiera*. (Artículo científico).Revista Ra Ximhai. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46154070001.pdf>
- Chiang, M. (2016). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. (Artículo científico). Revista Scielo. Ciencia & trabajo, Santiago. Recuperado de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492015000300001](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001)

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (8° ed). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano en las organizaciones*. (8a ed.), México. McGraw-Hill, Interamericana. Recuperado de: <https://bit.ly/2N8BNoS>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. (3a ed.) Recuperado de: <https://bit.ly/2JaKYGy>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3a ed.) México, DF.: McGraw– Hill
- Delgado, E. y Calvanapón, F. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2).
- Díaz, R. (2017). *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Comisión Federal de Electricidad de la Zona Montemorelos-Linares Nuevo León*. (Tesis Maestría en Administración). Universidad de Montemorelos, Linares, Nuevo León.
- Dolores ,E. y Gutierrez,T. (2015). *Las habilidades. Directivas y estilos de liderazgo en el ambiente laboral*. Mexico: Grin
- Espinoza, A. y Fort, R. (2017). *Inversión sin planificación: La calidad de la inversión pública en los barrios vulnerables de Lima*. Perú: Grade. Recuperado de <https://bit.ly/2DzizXa>
- Escudero, A. (2017). *Metodología de Formulación de Proyectos de Inversión*. Lima: Proyecto Fortalecimiento de ONG PERU.
- Fariza, I. (2018). *El dinero público malgastado en América Latina bastaría para acabar con la pobreza extrema*. Recuperado de <https://bit.ly/2O84t4P>
- Flores,R.; Abreu,J.y Badii,M.(2018). *Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas*. Daena:International Joirnal of good conscience.
- Fuentes, J. (2018). *Estudio de la satisfacción del empleado enfocado en las competencias y habilidades gerenciales de los funcionarios de la*

*empresa el pacifico vida compañía de seguros y reaseguros S.A.* de la agencia descentralizada sur Tacna. Tacna

García, H. (2017). *Satisfacción laboral y personalidad en trabajadores de Salud Pública de Pueyrredón (San Luis, Argentina)*. Universidad de Antioquia. Colombia. Recuperado: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6760573.pdf>

García, B. (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmiculto ren el Departamento Del Cesar. Colombia "Visión de Futuro", Vol.21, Pág.1-21.

Gamboa, S. y. (2019). Habilidades Gerenciales de la Actualidad. *Revista de venezuela* .Vol.1(Núm.1).

Gómez, M. y Zapata, N. (2017) *Pautas para evaluación ex post Un reto para la gestión de proyectos* .Medellín :Ed Hegoa

Herrera, A. (2015). Tesis "*La gestión de obras en la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión*". Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Facultad de ciencias económicas, contables y financieras. Escuela académico profesional de ciencias contables.

Hernández ,S.(2018). *Metodología de la investigación*. Mexico:Programas educativos S.A.

Huamanchuco, H. y Rodríguez, J. (2016). *Metodología de la investigación en las organizaciones*. Perú :Editorial Summit

Huaripata, K., & Linares, M. (2018). *Percepción de las habilidades gerenciales y su relación con el desempeño laboral de la empresa de transportes y comunicaciones Arvak, Trujillo*. (Tesis de doctorado). universidad de Sipan, Lambayeque, Lima.

Ibáñez, M. (2016). *Gestión de Talento Humano en la empresa*. (3ra Ed), Lima, Perú:Editorial San Marcos EIRL.

Jara, M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *La revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 1-24.

- Jara, A. y Pintado ,N.(2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana*,(23),83.
- Katz, R. (1974). Skills of an Effective Administrator. *Harvard Business Review*(52), 90-102
- Latorre, E. (1996). *Teoría general de sistemas aplicada a la solución de problemas*. Santiago de Cali: Universidad del valle.
- Lazarte, J. (2016). Influencia de la planeación estratégica y habilidades. *Contaduría y Administración*, 63(3), 1-21.
- Leyva, A., Espejel, J., & Cavazos, J. (2017). Habilidades gerenciales como estrategia de competitividad empresarial en las pequeñas y medianas empresas (Pymes). *RPE*, 4(1), 7- 22.
- Lopes, M., Pereira, F., Leonardi, J., Lopes, L., Fernandes, S., & Wihelm, P. (2010). Análise da relação entre aptidões cerebrais e competências gerenciais: o caso de uma empresa têxtil. *Gest. Prod.*, 17(1), 123-136.
- Luna, A. (2015). *Proceso administrativo*. (2da. Ed.).Colombia: Grupo Patria.
- Mahfoudh, E. (2021). Survey data of coronavirus (COVID-19) thought concern, employees' work performance, employees background, feeling about job, work motivation, job satisfaction, psychological state of mind and family commitment in two middle east countries. *College of Business-Jouf University & Amran University*, Yemen,34(21).
- Marchezi, A. y Matos, A. (2017). Humor at work: a study about the relationship between humor styles, satisfaction with management and individual job performance. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*,12(4),803-820.
- Madrigal, B. (2017). *Habilidades Directivas* (3a. ed.). México: McGraw-Hill.
- Martin,F. (2019). *La Administración Pública Nacional ¿constituye organizaciones saludables para trabajar? Análisis*. México: McGraw-Hill.

- Mendieta, A. (2016). El mejoramiento de las relaciones interpersonales como estrategia para mejorar el clima escolar y el desempeño docente. México.
- Montero, Y. (2017). Habilidades directivas (2 Edición ed.). McGRAW-HILL
- Monge, J. (2017). Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2015. Lima, Perú.
- Nokes, S. (2018). *La guía definitiva de la gestión de proyectos (FT/PH)*. 1ºEd. Londres (Financial Times / Prentice Hall).
- Novella, A. (2017). Encuesta de habilidades al trabajo (enhat) 2017-2018: causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú . Perú.
- Parra, R & Arce, M; (2018). La Satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. (Artículo científico). Revista mensual de la UIDE 39 extensión Guayaquil. Ecuador. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6777805.pdf>
- Pazmiño, P. (2019). Habilidades directivas fundamentales en la administración pública. Vol.3 (Núm.3).
- Paredes, M. (2017). Habilidades gerenciales en el proceso administrativo de pequeñas y medianas empresas dedicada al comercio de México. Universidad Autónoma de Nuevo León. México.
- Pereda, F. (2016). *Análisis de las habilidades directivas*. Córdoba: Pirámides
- Portales, C.(2017).*La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista*. México: Pirámides
- Reyes, Y. (2017). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional*. Quetzaltenango, Guatemala. (Tesis doctorado).Universidad Rafael Landívar.
- Robbins, A. y Judge ,E.(2013). *Comportamiento Organizacional*. (15va ed.). México: Pearson

- Rosado, A. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018*. (Tesis de doctorado), Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31465>
- Rodriguez ,K. y Lechuga,J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria *ITSA.Revista EAN*,(87),79-101.
- Sanz, A. (2002). *Apuntes de psicología del trabajo*. Obtenido de: <https://clea.edu.mx/biblioteca/Anon%20%20Psicologia%20Del%20Trabajo%202p.pdf>
- Salas,A. (2017). *Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud*. Cuba: Pearson
- Sanchez, R. y Wilmsmeier, G. (2017). *Provisión de infraestructura de transporte en América Latina: experiencia reciente y problemas observados. División de Recursos Naturales e Infraestructura*. Santiago. Chile: CEPAL.
- Salas, M. (2018). *Las competencias gerenciales y su importancia de los proyectos de inversión en la municipalidad de Salinas, Ecuador*. Salinas: Trabajo de posgrado presentado a la universidad de Quito, Ecuador.
- Singh , V.(2018). A burnout model of job crafting: Multiple mediator effects on job performance. *IIMB Management review*, 30,305-315.
- Soto J. (2018) *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018*. (Tesis doctorado) Universidad Cesar Vallejo, Poroy, Perú. Recuperado: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33920>
- Suarez, M. (2018). *Relación de las competencias gerenciales y los proyectos de inversión en la municipalidad de Oaxaca*. México: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Puebla, México.
- Tanu, P. (2017). Efecto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de TI empleados: un estudio de género. *Procedia*,122,180-185.

- Taylor,F.(1925).*Administración industrial y general. Principios de la administración científica*. El Ateneo: E.E.U.U.
- Vera,A.(2017).*Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del departamento de enfermería del instituto nacional de salud del niño*..Universidad Cesar Vallejo.Lima , Perú.
- Regalado, T. (2018). *Sistema nacional de proyectos inversión pública y su impacto en la gestión de inversiones de la Universidad Nacional de Cajamarca: 2003 – 2013*. (Tesis de Doctor). Universidad Nacional de Cajamarca.
- Robbins, S. (2018).*Adminstración* .Mexico: Pearson
- Ramírez A. (2018). *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la universidad LINDA VISTA de la Unión Mexicana de Chiapas*. (Tesis Doctorado en Administración). Universidad de Montemorelos, Linares, Nuevo León.
- Rodríguez, J. (2016) .*Gestión de proyectos*. Barcelona: UOC
- Whitmore,J.(2012).*Administración de recursos humanos*.(6ta.ed.).México: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of individual work performance questionnaire (IWPQ) into adaptation of individual work performance questionnaire (IWPQ) into bahasa indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(November), 101–112.  
<https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>

## Anexos

### Anexo 1: Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Habilidades gerenciales	Las habilidades gerenciales son un grupo de conocimientos, comportamientos y actitudes que las personas necesitan para mostrar eficacia en labores gerenciales (Acosta, 2019, p.18).	La obtención de datos se realizó mediante el cuestionario de habilidades gerenciales de Katz (1974) la cual consta de 3 dimensiones y esto permite determinar las habilidades gerenciales y esta medición es por cuestionario 31 preguntas o ítems.	Habilidades técnicas	Software	
				Idioma	
				Negociación y decisiones	En desacuerdo =1
			Habilidades de trato personal	Autocontrol	Desacuerdo=2
				Autoconfianza	Indeciso=3
				Equilibrio emocional	De acuerdo=4
				Empatía	Muy de acuerdo =5
			Habilidades conceptuales	Desarrollo de nuevos conceptos	
				Resolución de problemas	
Proyectos de inversión	Los proyectos de inversión, es la disciplina del planeamiento, la organización, la motivación y el control de los recursos con el propósito de alcanzar uno o varios objetivos, un proyecto es un emprendimiento temporal (Nokes, 2018, p.20).	La obtención de datos fue por un cuestionario de proyectos de inversión de Castro (2017) la cual consta de 3 dimensiones y esto permite determinar las habilidades gerenciales y esta medición es por cuestionario 18 preguntas o ítems.	Métodos y técnicas	Análisis de la elaboración y interpretación	Nunca=1
			Lineamientos financieros	Conocimiento de proyectos financieros y inversión	Casi nunca=2
				Requerimiento del uso de tecnología en las finanzas	A veces=3
			Elaboración y evaluación	Conocimiento de viabilidad financiera y costos	Casi siempre=4
				Conocimiento del simulador Excel y financiero	Siempre=5

Desempeño laboral	Es un valor medible en cada trabajador, mediante la obtención del logro de metas dentro de su empresa. Asimismo, el desempeño laboral como la conducta de un trabajador tanto en el área técnica, profesional e interpersonal aplicada en su área de trabajo. (Chiavenato, 2008, p.45).	La obtención de datos fue por un cuestionario de Jara (2018) la cual costa de 3 dimensiones y esto permite determinar el desempeño laboral y esta medición es por cuestionario 16 preguntas o ítems.			
				Nivel de organización	Nunca=1 Casi nunca=2
			Eficiencia	Nivel de Cumplimiento de normas y procedimientos establecidos	Aveces=3
				Nivel de rapidez y agilidad	Casi siempre=4
				Nivel de ahorro de recursos	Siempre=5
				Nivel de Colaboración con las diferentes áreas	
			Calidad	Nivel de cumplimiento de competencias laborales	
				Nivel de quejas	
				Nivel de Servicio	
Nivel de Actitudes					

Anexo 2: Matriz de consistencia

Anexo n° 1: Matriz de consistencia

**TÍTULO:** Habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima

**AUTORA:** Mg.Pamela Jennifer Sullca Tapia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema principal:	Objetivo general	Hipótesis general:	Variable 1: Habilidades gerenciales			
¿Qué relación existe entre habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima?	Determinar la relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima.	Existe relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima.  <b>Hipótesis específica:</b>	dimensiones	Indicadores	ítems	Rangos
<b>Problemas secundarios</b>	<b>Objetivos específicos:</b>	<b>Hipótesis específica 1</b> Existe relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficacia en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima.	HABILIDADES TÉCNICAS	Software	10 ítems	Deficiente [115; 150]
<b>Problema específico 1.</b>	<b>Objetivo específico 1</b>	<b>Hipótesis específica 2</b> Existe relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficiencia en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima.		Idioma	11 ítems	Moderado [86; 114]
¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficacia en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima?	Determinar la relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la	<b>Hipótesis específica 3</b> Existe relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la calidad	HABILIDADES DE TRATO PERSONAL	Negociación y decisiones		11 ítems
<b>Problema específico 2.</b>			Autocontrol	Autoconfianza	Equilibrio emocional	

<p>¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficiencia en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima?</p> <p><b>Problema específico 3.</b></p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la calidad en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima?</p>	<p>eficacia en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b></p> <p>Determinar la relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficiencia en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b></p>	<p>en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima.</p>	<p>HABILIDADES CONCEPTUALES</p>	<p>Empatía</p>	<p>10 ítems</p>	
				<p>Desarrollo de nuevos conceptos</p>		
				<p>Resolución de problemas</p>		
			Variable 2: Proyectos de inversión			
	Determinar la relación entre las		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rangos

	habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la calidad en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima.		MÉTODOS Y TÉCNICAS	Analisis de la elaboración y interpretación	4 ítems	Deficiente [114; 150]
			LINEAMIENTOS FINANCIEROS	Conocimiento de proyectos financieros y inversión	6 ítems	Moderado [95; 113]
				Requerimiento del uso de tecnología en las finanzas		
			ELABORACION Y EVALUACIÓN	Conocimiento de viabilidad financiera y costos	8 ítems	Eficiente [18; 94]
Conocimiento del simulador Excel y financiero						

			Variable 3:Desempeño laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rangos
			EFICACIA	Nivel de planificación	6 ítems	Insuficiente [16- 32]
				Nivel de organización		
				Nivel de cumplimiento de normas y procedimientos establecidos		
			EFICIENCIA	Nivel de rapidez y agilidad	4 ítems	Regular [33-48]
				Nivel de ahorro de recursos		
				Nivel de colaboración con las diferentes áreas		

			CALIDAD	Nivel de cumplimiento de competencias laborales Nivel de quejas Nivel de servicio Nivel de actitudes	6 ítems	
<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	<b>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</b>			
<b>TIPO:</b> Básica	<b>POBLACIÓN:</b>	Variable 1:				

<p><b>NIVEL:</b> Descriptivo y correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental y corte transversal.</p> <p><b>MÉTODO:</b> Hipotético deductivo.</p>	<p>Conformada por 250 trabajadores</p> <p><b>MUESTRA:</b> 200 trabajadores</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b> no Probabilística</p>	<p>Instrumento : Cuestionario de Habilidades gerenciales</p> <p>Autor : Pamela Jennifer Sullca Tapia</p> <p>Año : 2021</p> <p>Objetivo : Determinar las habilidades gerenciales</p> <p>Duración : Aproximadamente de 20 minutos.</p> <p>Estructura : La escala consta de 31 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert,</p> <p><b>Variable 2:</b></p> <p>Instrumento :Cuestionario de proyectos de inversión</p> <p>Autor : Pamela Jennifer Sullca Tapia</p> <p>Año : 2021</p> <p>Objetivo : Determinar los proyectos de inversión</p> <p>Duración : Aproximadamente de 20 minutos.</p> <p>Estructura : La escala consta de 18 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert</p> <p><b>Variable 3:</b></p> <p>Instrumento : Cuestionario de desempeño laboral</p> <p>Autor : Pamela Jennifer Sullca Tapia</p> <p>Año : 2021</p> <p>Objetivo : Determinar los procesos de contrataciones</p> <p>Duración : Aproximadamente de 20 minutos.</p> <p>Estructura : La escala consta de 21 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Tabla de frecuencias y porcentajes, tablas de contingencias, figura de barras.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para realizar inferencia tendremos en cuenta los datos de la estadística descriptiva. En este aspecto se realizaron generalización en base a la información parcial y objetiva obtenida mediante estadística descriptiva.</p>
---	---	--	--

### Anexo 3. Cuestionario de habilidades gerenciales adaptado por Katz (1974)

#### **Cuestionario: habilidades gerenciales**

##### **Datos generales**

Fecha de

recolección:

Nombres y apellidos:

Edad:

Sexo:

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de habilidades gerenciales en los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

<b>Escala de conversión</b>	
En desacuerdo	1
Desacuerdo	2
Indeciso	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión Habilidades técnicas</b>						
01	Ud. Se capacita constantemente en el uso de software					
02	Ud. Utiliza Ms Excel para la toma de decisiones					
03	Ud. Utiliza Prezi, Pow Town u otra herramienta para sus presentaciones					
04	Ud. Utiliza software de diseño gráfico para la documentación					
05	Ud. Habla otro idioma para sus negociaciones					
06	Ud. Escribe en otro idioma para sus negociaciones					
07	Ud. Cuando va a negociar recopila información sobre su contraparte					
08	Ud. Averigua antes de la negociación lo que ofrece la competencia					
09	Ud. Soluciona conflictos previa negociación					
10	Ud. Para tomar decisiones usa alguna herramienta como: Árbol de problemas, Ishikawa, Pareto para la toma de decisiones					
<b>Dimensión de Habilidades de trato personal</b>						

11	Ud. Controla sus impulsos emocionales					
12	Ud. Controla el estrés en su desempeño laboral					
13	Ud. Realiza sus actividades con normalidad independientemente de sus emociones					
14	Ud. Trata de mantener la calma a pesar de la situación					
15	Ud. Toma las decisiones con total seguridad					
16	Ud. Tiene plena confianza en sus capacidades					
17	Ud. Tiene paciencia con las personas que tardan en realizar su tarea					
18	Ud. Se deja influencia por los cambios de emociones de su entorno					
19	Ud. Brinda confianza para que sus colaboradores dialoguen con su persona					
20	Ud. Trata de entender a sus colaboradores ante una situación					
21	Ud. Considera los sentimientos de las personas para la toma de decisiones					
<b>Dimensión de Habilidades conceptuales</b>						
22	Ud. Desarrolla nuevos productos para lograr el posicionamiento de la empresa					

23	Ud. Desarrolla nuevos productos para lograr rentabilidad					
24	Ud. Ha implementado en el último año nuevos productos para la empresa					
25	Ud. Ha implementado en los últimos 5 años nuevos productos para la empresa					
26	Ud. Esta actualmente pensando en nuevos productos					
27	Ud. Evalúa varias alternativas para la solución de los problemas					
28	Ud. Ante un problema asume una actitud constructiva y aprende de ellos					
29	Ud. Para solucionar un problema considera las sugerencias de sus colaboradores					
30	Ud. Ante un problema de su personal procura solucionarlo con prontitud					
31	Ud. Ante un problema asume una actitud drástica					

#### Anexo 4. Cuestionario de proyectos de inversión adaptado Castro (2017)

### **Cuestionario: proyectos de inversión**

#### **Datos generales**

Fecha de

recolección:

Nombres y apellidos:

Edad:

Sexo:

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de proyectos de inversión en los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

<b>Escala de conversión</b>	
Nunca	1
Casi nunca	2
Aveces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión Métodos y técnicas</b>						
01	Realiza un análisis sobre lineamientos financieros para la evaluación de proyectos de inversión					
02	Conoce la elaboración e interpretación de los siguientes métodos: TIR y VPN en la evaluación de proyectos de inversión					
03	Conoce la elaboración e interpretación de los siguientes métodos: Punto de equilibrio y utilidad costo beneficio en la evaluación de proyectos de inversión					
04	Conoce la elaboración e interpretación de los presupuestos, programa de inversiones y financiamientos en un proyecto de inversión					
<b>Dimensión de Lineamientos financieros</b>						
05	Realiza de manera correcta la proyección financiera con los costos totales y flujo de efectivo					
06	Realiza de manera apropiada la inversión inicial, activos circulantes y fijos requeridos para el proyecto de inversión y las razones financieras más importantes					
07	Considera necesario el uso de la tecnología informática (Excel) en la evaluación de proyectos de inversión de empresas PYMES					
08	El usar tecnología informática (Excel) proporciona una visión integral del proyecto de inversión y ayuda a la toma de decisiones mediante la implementación de los indicadores financieros y factibilidad financiera en la evaluación de proyectos de inversión					
09	Considera que un simulador financiero para proyección financiera sería una opción viable para la toma de decisiones financieras de las empresas					
10	Utiliza un simulador (tecnología informática en Excel) en la evaluación de proyectos de inversión y en el desarrollo de indicadores financieros					
<b>Dimensión de Elaboración y evaluación</b>						

11	Conoce la viabilidad financiera del proyecto, con el cálculo de la Tasa Interna de Rendimiento (TIR) y el Valor Actual Neto (VAN) por medio del simulador en Excel					
12	Pudo Usted obtener y valorar el Punto de equilibrio y utilidad costo beneficio en la evaluación de proyectos de inversión por medio del simulador en Excel					
13	Por medio del simulador en Excel pudo obtener y valorar los presupuestos, programa de inversiones y financiamientos en un proyecto de inversión					
14	Por medio del simulador en Excel pudo obtener la proyección financiera con los costos totales y flujo de efectivo					
15	Obtuvo la proyección financiera actual y proyectada de ingresos y egresos del proyecto por medio del simulador en Excel					
16	Fue factible la elaboración de la inversión inicial, activos circulantes y fijos requeridos para el proyecto de inversión y las razones financieras más importantes por medio del simulador financiero					
17	Por medio del simulador en Excel pudo realizar el flujo de efectivo anual del proyecto					
18	Fue amigable la forma en que pudo insertar datos y manejar el simulador financiero para la evaluación de proyectos					

Anexo 5. Cuestionario de desempeño laboral adaptado Jara (2018)

**Cuestionario: desempeño laboral**

**Datos generales**

Fecha de

recolección:

Nombres y apellidos:

Edad:

Sexo:

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

<b>Escala de conversión</b>	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión Eficacia</b>						

01	¿Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes?					
02	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					
03	¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?					
04	¿Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?					
05	¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?					
06	¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?					
<b>Dimensión de Eficiencia</b>						
07	¿Los procesos facilitan el trabajo y resultan eficaces para conseguir los resultados esperados?					
08	¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?					
09	¿Considera que los demás trabajadores, cumplen sus funciones adecuadamente?					
10	¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?					
<b>Dimensión de Calidad</b>						
11	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida?					
12	¿Está de acuerdo que la municipalidad de San Juan de Lurigancho promueva la iniciativa del trabajador?					
13	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?					
14	¿Considera que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?					
15	¿Considera que la creatividad influye para la resolución de problemas?					
16	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?					

Anexo 6 .Confiabilidad cuestionario 1: Habilidades gerenciales

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	
2	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	3	4	4	1	1	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	1	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	
4	2	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	
5	1	4	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	2	2	2
6	1	2	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	2	2	2
7	1	4	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	2	2	2
8	1	4	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	2	2	2
9	1	4	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	2	2	2
10	1	4	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	2	2	2
11	1	4	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	2	2	1
12	1	4	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	2	2	1
13	1	4	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	2	2	1
14	1	4	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	2	2	1
15	1	4	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	2	2	1
16	1	4	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	2	2	1
17	1	4	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	2	2	1
18	1	4	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	2	2	1
19	1	4	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	2	2	1
20	3	4	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	2	2	1
21	1	4	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	2	2	1
22	1	4	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	2	2	2
23	1	4	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	2	2	1

**Analisis de fiabilidad**

**Escala: Habilidades gerenciales**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	200	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	200	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	31

Anexo 7 .Confiabilidad cuestionario 2: Proyectos de inversión

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
2	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4
4	2	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1
5	1	4	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	4	2	3	1	2
6	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	4	2	3	1	2
7	1	4	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	4	2	3	1	2
8	1	4	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	4	2	3	1	2
9	1	4	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	4	2	3	1	2
10	1	4	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	4	2	3	1	2
11	1	4	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	4	2	3	1	2
12	1	4	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	4	2	3	1	2
13	1	4	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	4	2	3	1	2
14	1	4	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	4	2	3	1	2
15	1	4	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	4	2	3	1	2
16	1	4	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	4	2	3	1	2
17	1	4	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	4	2	3	1	2
18	1	4	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	4	2	3	1	2
19	1	4	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	4	2	3	1	2
20	3	4	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	4	2	3	1	2
21	1	4	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	4	2	3	1	2
22	1	4	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	4	2	3	1	2
23	1	4	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	4	2	3	1	2

➤ Analisis de fiabilidad

Escala: Proyectos de inversión

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	200	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	200	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	18

Anexo 8 .Confiabilidad cuestionario 3: Desempeño laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4
3	4	2	3	4	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1
4	3	3	3	2	4	3	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1
5	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2
6	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2
7	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1
8	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2
9	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2
10	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2
11	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2
12	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2
13	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2
14	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2
15	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2
16	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2
17	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2
18	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2
19	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2
20	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2
21	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2
22	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2
23	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2

**Analisis de fiabilidad**



**Escala: Desempeño laboral**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	200	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	200	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,989	21

Anexo 9 Certificado de validez de instrumentos



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES GERENCIALES**

N.º	DIMENSIONES /ÍTEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
<b>Dimensión: HABILIDADES TÉCNICAS</b>		X		X		x		
1.	Ud. Se capacita constantemente en el uso de software	X		x		X		
2.	Ud. Utiliza Ms Excel para la toma de decisiones	X		X		x		
3.	Ud. Utiliza Prezi, Pow Town u otra herramienta para sus presentaciones	X		x		x		
4.	Ud. Utiliza software de diseño gráfico para la documentación	X		X		X		
5.	Ud. Habla otro idioma para sus negociaciones	X		X		X		
6.	Ud. Escribe en otro idioma para sus negociaciones	X		x		X		
7.	Ud. Cuando va a negociar recopila información sobre su contraparte	X		X		X		
8.	Ud. Averigua antes de la negociación lo que ofrece la competencia	X		x		X		
9.	Ud. Soluciona conflictos previa negociación	X		X		x		
10.	Ud. Para tomar decisiones usa alguna herramienta como: Árbol de problemas ,Ishikawa, Pareto para la toma de decisiones	X		x		X		
<b>Dimensión: HABILIDADES DE TRATO PERSONAL</b>		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
		X		x		X		
11.	Ud. Controla sus impulsos emocionales	X		X		X		
12.	Ud. Controla el estrés en su desempeño laboral	X		X		X		
13.	Ud .Realiza sus actividades con normalidad	X		X		X		

independientemente de sus emociones							
14. Ud. Trata de mantener la calma a pesar de la situación	X		X		x		
15. Ud. Toma las decisiones con total seguridad	X		X		X		
16. Ud. Tiene plena confianza en sus capacidades	X		X		X		
17. Ud. Tiene paciencia con las personas que tardan en realizar su tarea	X		X		X		
18. Ud. Se deja influencia por los cambios de emociones de su entorno	X		X		X		
19. Ud. Brinda confianza para que sus colaboradores dialoguen con su persona	X		X		X		
20. Ud. Trata de entender a sus colaboradores ante una situación	X		X		X		
21. Ud. Considera los sentimientos de las personas para la toma de decisiones	X		X		X		
<b>Dimensión: HABILIDADES CONCEPTUALES</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
22. Ud. Desarrolla nuevos productos para lograr el posicionamiento de la empresa	X		X		X		
23. Ud. Desarrolla nuevos productos para lograr rentabilidad	X		X		X		
24. Ud. Ha implementado en el último año nuevos productos para la empresa	X		X		X		
25. Ud. Ha implementado en los últimos 5 años nuevos productos para la empresa	X		X		X		
26. Ud. Esta actualmente pensando en nuevos productos	X		X		X		
27. Ud. Evalúa varias alternativas para la solución de los problemas	X		X		X		
28. Ud. Ante un problema asume una actitud constructiva y aprende de ellos	X		X		X		
29. Ud. Para solucionar un problema considera las sugerencias de sus colaboradores	X		X		X		
30. Ud. Ante un problema de su personal procura solucionarlo con prontitud	X		X		X		
31. Ud. Ante un problema asume una actitud drástica	X		x		X		

**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):**.....

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Aplicable ( x ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** Torres Villalobos, Ana Gricelda **DNI:** 06728986

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Docente de investigación



-----  
Dra. Torres Villalobos, Ana Gricelda

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
  - (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
  - (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN

N.º	DIMENSIONES /ÍTEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	<b>Dimensión: METODOS Y TECNICAS</b>	X		X		X		
	1. Realiza un análisis sobre lineamientos financieros para la evaluación de proyectos de inversión	X		X		X		
	2. Conoce la elaboración e interpretación de los siguientes métodos: TIR y VPN en la evaluación de proyectos de inversión	X		X		X		
	3. Conoce la elaboración e interpretación de los siguientes métodos: Punto de equilibrio y utilidad costo beneficio en la evaluación de proyectos de inversión	X		X		X		
	4. Conoce la elaboración e interpretación de los presupuestos, programa de inversiones y financiamientos en un proyecto de inversión	X		X		X		
	<b>Dimensión: LINEAMIENTOS FINANCIEROS</b>	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	5. Realiza de manera correcta la proyección financiera con los costos totales y flujo de efectivo	X		X		X		
	6. Realiza de manera apropiada la inversión inicial, activos circulantes y fijos requeridos para el proyecto de inversión y las razones financieras más importantes	X		X		X		
	7. Considera necesario el uso de la tecnología informática (Excel) en la evaluación de proyectos de inversión de empresas PYMES	X		X		X		
	8. El usar tecnología informática (Excel) proporciona una visión integral del proyecto de inversión y ayuda a la toma de decisiones mediante la implementación de los indicadores financieros y	x		x		x		

factibilidad financiera en la evaluación de proyectos de inversión							
9. Considera que un simulador financiero para proyección financiera sería una opción viable para la toma de decisiones financieras de las empresas	X		X		X		
10. Utiliza un simulador (tecnología informática en Excel) en la evaluación de proyectos de inversión y en el desarrollo de indicadores financieros	X		X		X		
<b>Dimensión: EQUILIBRIO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
11. Conoce la viabilidad financiera del proyecto, con el cálculo de la Tasa Interna de Rendimiento (TIR) y el Valor Actual Neto (VAN) por medio del simulador en Excel	X		X		X		
12. Pudo Usted obtener y valorar el Punto de equilibrio y utilidad costo beneficio en la evaluación de proyectos de inversión por medio del simulador en Excel	X		X		X		
13. Por medio del simulador en Excel pudo obtener y valorar los presupuestos, programa de inversiones y financiamientos en un proyecto de inversión	X		X		X		
14. Por medio del simulador en Excel pudo obtener la proyección financiera con los costos totales y flujo de efectivo	X		X		X		
15. Obtuvo la proyección financiera actual y proyectada de ingresos y egresos del proyecto por medio del simulador en Excel	X		X		X		
16. Fue factible la elaboración de la inversión inicial, activos circulantes y fijos requeridos para el proyecto de inversión y las razones financieras más importantes por medio del simulador financiero	X		X		X		
17. Por medio del simulador en Excel pudo realizar el flujo de efectivo anual del proyecto	x		X		x		
18. Fue amigable la forma en que pudo insertar datos y manejar el simulador financiero para la evaluación de proyectos	x		X		x		

**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):**.....

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Aplicable ( x ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** Torres Villalobos, Ana Gricelda **DNI:** 06728986

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Docente de investigación



-----  
Dra. Torres Villalobos, Ana Gricelda

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
  - (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
  - (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES ÍTEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
<b>Dimensión: EFICACIA</b>		X		X		X		
1.	¿Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes?	X		X		X		
2.	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	X		X		X		
3.	¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?	X		X		X		
4.	¿Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?	X		X		X		
5.	¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?	X		X		X		
6.	¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?	X		X		X		
<b>Dimensión: EFICIENCIA</b>		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
7.	¿Los procesos facilitan el trabajo y resultan eficaces para conseguir los resultados esperados?	X		X		X		
8.	¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
9.	¿Considera que los demás trabajadores, cumplen sus funciones adecuadamente?	X		X		X		
10.	¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?	X		X		X		
<b>Dimensión: CALIDAD</b>		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
11.	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida?	X		X		X		

12. ¿Está de acuerdo que la municipalidad de San Juan de Lurigancho promueva la iniciativa del trabajador?	X		X		X		
13. ¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?	X		X		X		
14. ¿Considera que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?	X		X		X		
15. ¿Considera que la creatividad influye para la resolución de problemas?	X		X		X		
16. ¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?	X		X		X		

**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):**.....

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Aplicable ( x ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** Torres Villalobos, Ana Gricelda **DNI:** 06728986

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Docente de investigación



-----  
Dra. Torres Villalobos, Ana Gricelda

- (4) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
  - (5) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
  - (6) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES GERENCIALES

N.º	DIMENSIONES /ÍTEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
<b>Dimensión: HABILIDADES TÉCNICAS</b>		X		X		x		
32.	Ud. Se capacita constantemente en el uso de software	X		x		X		
33.	Ud. Utiliza Ms Excel para la toma de decisiones	X		X		x		
34.	Ud. Utiliza Prezi, Pow Town u otra herramienta para sus presentaciones	X		x		x		
35.	Ud. Utiliza software de diseño gráfico para la documentación	X		X		X		
36.	Ud. Habla otro idioma para sus negociaciones	X		X		X		
37.	Ud. Escribe en otro idioma para sus negociaciones	X		x		X		
38.	Ud. Cuando va a negociar recopila información sobre su contraparte	X		X		X		
39.	Ud. Averigua antes de la negociación lo que ofrece la competencia	X		x		X		
40.	Ud. Soluciona conflictos previa negociación	X		X		x		
41.	Ud. Para tomar decisiones usa alguna herramienta como: Árbol de problemas ,Ishikawa, Pareto para la toma de decisiones	X		x		X		
<b>Dimensión: HABILIDADES DE TRATO PERSONAL</b>		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
42.	Ud. Controla sus impulsos emocionales	X		x		X		
43.	Ud. Controla el estrés en su desempeño laboral	X		X		X		
44.	Ud .Realiza sus actividades con normalidad independientemente de sus emociones	X		X		X		
45.	Ud.Trata de mantener la calma a pesar de la situación	X		X		x		
46.	Ud. Toma las decisiones con total seguridad	X		X		X		

47. Ud. Tiene plena confianza en sus capacidades	X		X		X		
48. Ud. Tiene paciencia con las personas que tardan en realizar su tarea	X		X		X		
49. Ud. Se deja influencia por los cambios de emociones de su entorno	X		X		X		
50. Ud. Brinda confianza para que sus colaboradores dialoguen con su persona	X		X		X		
51. Ud. Trata de entender a sus colaboradores ante una situación	X		X		X		
52. Ud. Considera los sentimientos de las personas para la toma de decisiones	X		X		X		
<b>Dimensión: HABILIDADES CONCEPTUALES</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
53. Ud. Desarrolla nuevos productos para lograr el posicionamiento de la empresa	X		X		X		
54. Ud. Desarrolla nuevos productos para lograr rentabilidad	X		X		X		
55. Ud. Ha implementado en el último año nuevos productos para la empresa	X		X		X		
56. Ud. Ha implementado en los últimos 5 años nuevos productos para la empresa	X		X		X		
57. Ud. Esta actualmente pensando en nuevos productos	X		X		X		
58. Ud. Evalúa varias alternativas para la solución de los problemas	X		X		X		
59. Ud. Ante un problema asume una actitud constructiva y aprende de ellos	X		X		X		
60. Ud. Para solucionar un problema considera las sugerencias de sus colaboradores	X		X		X		
61. Ud. Ante un problema de su personal procura solucionarlo con prontitud	X		X		X		
62. Ud. Ante un problema asume una actitud drástica	X		x		X		

**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):**.....

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Aplicable ( x ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** Soto Quiroz, Roger DNi 10052673

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Docente de investigación



-----  
Dr. Soto Quiroz, Roger

- (7) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
  - (8) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
  - (9) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN

N.º	DIMENSIONES /ÍTEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	<b>Dimensión: METODOS Y TECNICAS</b>	X		X		X		
	1. Realiza un análisis sobre lineamientos financieros para la evaluación de proyectos de inversión	X		X		X		
	2. Conoce la elaboración e interpretación de los siguientes métodos: TIR y VPN en la evaluación de proyectos de inversión	X		X		X		
	3. Conoce la elaboración e interpretación de los siguientes métodos: Punto de equilibrio y utilidad costo beneficio en la evaluación de proyectos de inversión	X		X		X		
	4. Conoce la elaboración e interpretación de los presupuestos, programa de inversiones y financiamientos en un proyecto de inversión	X		X		X		
	<b>Dimensión: LINEAMIENTOS FINANCIEROS</b>	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	5. Realiza de manera correcta la proyección financiera con los costos totales y flujo de efectivo	X		X		X		
	6. Realiza de manera apropiada la inversión inicial, activos circulantes y fijos requeridos para el proyecto de inversión y las razones financieras más importantes	X		X		X		
	7. Considera necesario el uso de la tecnología informática (Excel) en la evaluación de proyectos de inversión de empresas PYMES	X		X		X		
	8. El usar tecnología informática (Excel) proporciona una visión integral del proyecto de inversión y ayuda a la toma de decisiones mediante la implementación de los indicadores financieros y	x		x		x		

factibilidad financiera en la evaluación de proyectos de inversión							
9. Considera que un simulador financiero para proyección financiera sería una opción viable para la toma de decisiones financieras de las empresas	X		X		X		
10. Utiliza un simulador (tecnología informática en Excel) en la evaluación de proyectos de inversión y en el desarrollo de indicadores financieros	X		X		X		
<b>Dimensión: EQUILIBRIO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
11. Conoce la viabilidad financiera del proyecto, con el cálculo de la Tasa Interna de Rendimiento (TIR) y el Valor Actual Neto (VAN) por medio del simulador en Excel	X		X		X		
12. Pudo Usted obtener y valorar el Punto de equilibrio y utilidad costo beneficio en la evaluación de proyectos de inversión por medio del simulador en Excel	X		X		X		
13. Por medio del simulador en Excel pudo obtener y valorar los presupuestos, programa de inversiones y financiamientos en un proyecto de inversión	X		X		X		
14. Por medio del simulador en Excel pudo obtener la proyección financiera con los costos totales y flujo de efectivo	X		X		X		
15. Obtuvo la proyección financiera actual y proyectada de ingresos y egresos del proyecto por medio del simulador en Excel	X		X		X		
16. Fue factible la elaboración de la inversión inicial, activos circulantes y fijos requeridos para el proyecto de inversión y las razones financieras más importantes por medio del simulador financiero	X		X		X		
17. Por medio del simulador en Excel pudo realizar el flujo de efectivo anual del proyecto	x		X		x		
18. Fue amigable la forma en que pudo insertar datos y manejar el simulador financiero para la evaluación de proyectos	x		X		x		

**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):**.....

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Aplicable (  ) Aplicable después de corregir (  ) No aplicable (  )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** Soto Quiroz, Roger DNI 10052673

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Docente de investigación



-----  
Dr. Soto Quiroz, Roger

(10) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(11) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(12) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES ÍTEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	<b>Dimensión: EFICACIA</b>	X		X		X		
	1. ¿Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes?	X		X		X		
	2. ¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	X		X		X		
	3. ¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?	X		X		X		
	4. ¿Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?	X		X		X		
	5. ¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?	X		X		X		
	6. ¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?	X		X		X		
	<b>Dimensión: EFICIENCIA</b>	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	7. ¿Los procesos facilitan el trabajo y resultan eficaces para conseguir los resultados esperados?	X		X		X		
	8. ¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
	9. ¿Considera que los demás trabajadores, cumplen sus funciones adecuadamente?	X		X		X		
	10. ¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?	X		X		X		
	<b>Dimensión: CALIDAD</b>	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	11. ¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida?	X		X		X		

12. ¿Está de acuerdo que la municipalidad de San Juan de Lurigancho promueva la iniciativa del trabajador?	X		X		X		
13. ¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?	X		X		X		
14. ¿Considera que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?	X		X		X		
15. ¿Considera que la creatividad influye para la resolución de problemas?	X		X		X		
16. ¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?	X		X		X		

**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):**.....

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Aplicable ( x) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** Soto Quiroz, Roger DNI 10052673

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Docente de investigación



-----  
Firma

-----  
Dr. Soto Quiroz, Roger

(13) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado  
(14) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.  
(15) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES GERENCIALES

N.º	DIMENSIONES ÍTEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	<b>Dimensión: HABILIDADES TÉCNICAS</b>	X		X		x		
	63. Ud. Se capacita constantemente en el uso de software	X		x		X		
	64. Ud. Utiliza Ms Excel para la toma de decisiones	X		X		x		
	65. Ud. Utiliza Prezi, Pow Town u otra herramienta para sus presentaciones	X		x		x		
	66. Ud. Utiliza software de diseño gráfico para la documentación	X		X		X		
	67. Ud. Habla otro idioma para sus negociaciones	X		X		X		
	68. Ud. Escribe en otro idioma para sus negociaciones	X		x		X		
	69. Ud. Cuando va a negociar recopila información sobre su contraparte	X		X		X		
	70. Ud. Averigua antes de la negociación lo que ofrece la competencia	X		x		X		
	71. Ud. Soluciona conflictos previa negociación	X		X		x		
	72. Ud. Para tomar decisiones usa alguna herramienta como: Árbol de problemas ,Ishikawa, Pareto para la toma de decisiones	X		x		X		
	<b>Dimensión: HABILIDADES DE TRATO PERSONAL</b>	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	73. Ud. Controla sus impulsos emocionales	X		x		X		
	74. Ud. Controla el estrés en su desempeño laboral	X		X		X		

75. Ud. Realiza sus actividades con normalidad independientemente de sus emociones	X		X		X		
76. Ud. Trata de mantener la calma a pesar de la situación	X		X		x		
77. Ud. Toma las decisiones con total seguridad	X		X		X		
78. Ud. Tiene plena confianza en sus capacidades	X		X		X		
79. Ud. Tiene paciencia con las personas que tardan en realizar su tarea	X		X		X		
80. Ud. Se deja influencia por los cambios de emociones de su entorno	X		X		X		
81. Ud. Brinda confianza para que sus colaboradores dialoguen con su persona	X		X		X		
82. Ud. Trata de entender a sus colaboradores ante una situación	X		X		X		
83. Ud. Considera los sentimientos de las personas para la toma de decisiones	X		X		X		
<b>Dimensión: HABILIDADES CONCEPTUALES</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
84. Ud. Desarrolla nuevos productos para lograr el posicionamiento de la empresa	X		X		X		
85. Ud. Desarrolla nuevos productos para lograr rentabilidad	X		X		X		
86. Ud. Ha implementado en el último año nuevos productos para la empresa	X		X		X		
87. Ud. Ha implementado en los últimos 5 años nuevos productos para la empresa	X		X		X		
88. Ud. Esta actualmente pensando en nuevos productos	X		X		X		
89. Ud. Evalúa varias alternativas para la solución de los problemas	X		X		X		
90. Ud. Ante un problema asume una actitud constructiva y aprende de ellos	X		X		X		

91. Ud. Para solucionar un problema considera las sugerencias de sus colaboradores	X		X		X		
92. Ud. Ante un problema de su personal procura solucionarlo con prontitud	X		X		X		
93. Ud. Ante un problema asume una actitud drástica	X		X		X		

**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):**.....

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Aplicable ( x ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** Cuchillo Paulo, Verónica **DNI** 08167023

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Administradora



-----  
Dr. Cuchillo Paulo, Verónica

(16) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado  
(17) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.  
(18) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN

N.º	DIMENSIONES / ÍTEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	<b>Dimensión: METODOS Y TECNICAS</b>	X		X		X		
	1. Realiza un análisis sobre lineamientos financieros para la evaluación de proyectos de inversión	X		X		X		
	2. Conoce la elaboración e interpretación de los siguientes métodos: TIR y VPN en la evaluación de proyectos de inversión	X		X		X		
	3. Conoce la elaboración e interpretación de los siguientes métodos: Punto de equilibrio y utilidad costo beneficio en la evaluación de proyectos de inversión	X		X		X		
	4. Conoce la elaboración e interpretación de los presupuestos, programa de inversiones y financiamientos en un proyecto de inversión	X		X		X		
	<b>Dimensión: LINEAMIENTOS FINANCIEROS</b>	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	5. Realiza de manera correcta la proyección financiera con los costos totales y flujo de efectivo	X		X		X		
	6. Realiza de manera apropiada la inversión inicial, activos circulantes y fijos requeridos para el proyecto de inversión y las razones financieras más importantes	X		X		X		
	7. Considera necesario el uso de la tecnología informática (Excel) en la evaluación de proyectos de inversión de	X		X		X		

empresas PYMES							
8.El usar tecnología informática (Excel) proporciona una visión integral del proyecto de inversión y ayuda a la toma de decisiones mediante la implementación de los indicadores financieros y factibilidad financiera en la evaluación de proyectos de inversión	x		x		x		
9.Considera que un simulador financiero para proyección financiera sería una opción viable para la toma de decisiones financieras de las empresas	x		x		x		
10. Utiliza un simulador (tecnología informática en Excel) en la evaluación de proyectos de inversión y en el desarrollo de indicadores financieros	x		x		x		
<b>Dimensión: EQUILIBRIO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
11. Conoce la viabilidad financiera del proyecto, con el cálculo de la Tasa Interna de Rendimiento (TIR) y el Valor Actual Neto (VAN) por medio del simulador en Excel	x		x		x		
12.Pudo Usted obtener y valorar el Punto de equilibrio y utilidad costo beneficio en la evaluación de proyectos de inversión por medio del simulador en Excel	x		x		x		
13. Por medio del simulador en Excel pudo obtener y valorar los presupuestos, programa de inversiones y financiamientos en un proyecto de inversión	x		x		x		
14.Por medio del simulador en Excel pudo obtener la proyección financiera con los costos totales y flujo de efectivo	x		x		x		
15. Obtuvo la proyección financiera actual y proyectada de ingresos y egresos del proyecto por medio del simulador en Excel	x		x		x		
16. Fue factible la elaboración de la inversión inicial, activos	x		x		x		

circulantes y fijos requeridos para el proyecto de inversión y las razones financieras más importantes por medio del simulador financiero							
17. Por medio del simulador en Excel pudo realizar el flujo de efectivo anual del proyecto	x		X		x		
18. Fue amigable la form en que pudo insertar datos y manejar el simulador financiero para la evaluación de proyectos	x		X		x		

**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):**.....

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Aplicable ( x ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** Cuchillo Paulo, Verónica DNI 08167023

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Administradora



-----  
Dr. Cuchillo Paulo, Verónica

(19) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado  
(20) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.  
(21) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES ÍTEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	<b>Dimensión: EFICACIA</b>	X		X		X		
	1. ¿Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes?	X		X		X		
	2. ¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	X		X		X		
	3. ¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?	X		X		X		
	4. ¿Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?	X		X		X		
	5. ¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?	X		X		X		
	6. ¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?	X		X		X		
	<b>Dimensión: EFICIENCIA</b>	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	7. ¿Los procesos facilitan el trabajo y resultan eficaces para conseguir los resultados esperados?	X		X		X		
	8. ¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
	9. ¿Considera que los demás trabajadores, cumplen sus funciones adecuadamente?	X		X		X		
	10. ¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?	X		X		X		
	<b>Dimensión: CALIDAD</b>	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	

11. ¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida?	X		X		X		
12. ¿Está de acuerdo que la municipalidad de San Juan de Lurigancho promueva la iniciativa del trabajador?	X		X		X		
13. ¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?	X		X		X		
14. ¿Considera que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?	X		X		X		
15. ¿Considera que la creatividad influye para la resolución de problemas?	X		X		X		
16. ¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?	X		X		X		

**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):**.....

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Aplicable ( x ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** Cuchillo Paulo, Verónica DNI 08167023

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Administradora



-----  
Dr. Cuchillo Paulo, Verónica

(22) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(23) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(24) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

## Anexo 10. Carta de presentación que otorga la escuela de posgrado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

POS  
GRA  
DO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 9 de noviembre de 2021  
Carta P. 1237-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Ing.  
Richard Villanueva Cabrera  
Subgerente  
Municipalidad de San Juan de Lurigancho

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a SULLCA TAPIA, PAMELA JENNIFER; identificada con DNI N° 70076924 y con código de matrícula N° 6500000078; estudiante del programa de DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de DOCTORA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima, 2021**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador SULLCA TAPIA, PAMELA JENNIFER asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



**Ormauro Trinidad Vargas, MBA**  
Jefe (e)

**Escuela de Posgrado  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE**

