



Habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores en una municipalidad de Lima

Sullca Tapia, Pamela Jennifer

<https://orcid.org/0000-0001-6499-5949>

pjsullcat@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo, Lima-Perú

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores 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 conformada 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 $Z_{(1-\alpha/2)} < Z_{calculado}$. En conclusión, se determinó las habilidades gerenciales, proyectos inversión y el desempeño laboral, indicó una correlación baja y positiva con un nivel insuficiente y esto es debido al poco desempeño de los trabajadores para lograr un buen proyecto de inversión.

Palabras clave: calidad; desempeño laboral; eficacia; gerencias; habilidades.

Correspondencia: pjsullcat@ucvvirtual.edu.pe

Artículo recibido: 20 abril 2022. Aceptado para publicación: 05 mayo 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Sullca Tapia, P. J. (2022). Habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores en una municipalidad de Lima *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 1234-1251. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2243

Management skills, investment projects and job performance in workers in a municipality of Lima

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between management skills, investment projects and job performance in 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 was made up of 415 workers from the administrative area of a Municipality of Lima and the sample was 200 Management workers. The results show that there is a relationship between management skills, investment projects and job performance of 0.3386130, representing a low and positive relationship. Regarding the hypothesis test, we have the Z test statistic $(1-\alpha/2)$ that represents 1.96 against the calculated $Z = 6.10974$; which indicates that $Z(1-\alpha/2) < Z$ computed. In conclusion, management skills, investment projects and job performance were determined, indicating a low and positive correlation with an insufficient level and this is due to the poor performance of workers to achieve a good investment project.

Keywords: quality; job performance; efficiency; management; skills.

INTRODUCCIÓN

Es necesario y relevante mencionar que en la realidad problemática de las habilidades gerenciales en el ámbito internacional, según Tovar (2018) el liderazgo en las empresas de Colombia y Venezuela, tienen un nivel bajo de los conocimientos de las habilidades gerenciales, entre el 55% al 87%, lo cual se nota ausencia de las habilidades gerenciales por los trabajadores en las organizaciones públicas (p.15). Así mismo, los proyectos de inversión, en América Latina se observó importantes motivos de deficiencia, los cuales son la elección deficiente al escoger deficientemente una elección de un proyecto, los cuales no se dan prioridad a los proyectos (Fariza, 2018, p.13). Los proyectos de inversión hay de varios tipos, en las empresas, pero no desarrollan bien la implementación en la instauración de una nueva planta productiva, para poder llevar a cabo dicho proyecto es necesario la obtención de recursos financieros (Castro, 2017, p.16).

Por otro lado, la preocupación en el desempeño laboral de los empleados de entidades estado público, los sentimientos sobre el trabajo, la motivación laboral, el trabajo de satisfacción y compromiso familiar en dos países de Oriente Medio, Arabia Saudita y Yemen, han traído bajo desempeño en trabajadores porque no cuentan con un seguro laboral para velar por su salud. (Mahfouh y Ebrahim, 2021, p.2)

Los trabajadores en sus puestos laborales, en estos tiempos hacen frente a su estrés y agotamiento, al mismo tiempo no mejora sus habilidades gerenciales en disponibilidad y desempeño laboral, como se evidencia en múltiples efectos negativos en lo laboral. (Vijaylakshmi y Manjari, 2018, p.306)

Observando los hechos trascendentales en países internacionales, también en una encuesta realizada a los Peruanos, los cuales fundamentaron que el desarrollo de las habilidades gerenciales, son un factor clave en el Perú, pero existió un conflicto en la brecha de las habilidades de los trabajadores, indicando que el 96% de las es difícil ver el desempeño laboral y las habilidades en los trabajadores de las organizaciones. (Habib et al., 2018, p.67)

En relación con la falta de las habilidades en los trabajadores del sector público, los gerentes no tienen la habilidad de crear un plan de contingencia y no tienen un proyecto

de emergencia para los desastres naturales que ocurren en el sector salud, social y educación.

Por otro lado, en el ámbito local, se ha ejecutado en los proyectos de inversión de la municipalidad de Lima, con un 9.6% de los 100%, los cuales no planifican, ni controlan la realización en los proyectos públicos de inversión (Rebollar et al., 2017, p.17). Esto se refleja, la clara realidad problemática, que no están realizando los proyectos de mejora, también, casi todo los proyectos quedan en organización o capacidad técnica. Por lo siguiente, no se observaron, un buen compromiso del desempeño laboral en la municipalidad, ni en las habilidades gerenciales.

Por lo relatado en esta problemática, se pretende investigar: ¿Qué relación existe entre habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores de Gerencia en una Municipalidad de Lima? . También por lo siguiente en las problemas específicos: a. ¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficacia en trabajadores en una Municipalidad de Lima?, b .Qué relación existe entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficiencia en trabajadores en una Municipalidad de Lima? c. ¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la calidad en trabajadores en una Municipalidad de Lima?

Por todo lo anterior, la formulación del objetivo general fue: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores en una Municipalidad de Lima. Los objetivos específicos son: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficacia en trabajadores en una Municipalidad de Lima. b. Determinar la relación entre habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficiencia en trabajadores en una Municipalidad de Lima.c. Determinar la relación entre habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la calidad en trabajadores en una Municipalidad de Lima.

Para poder alcanzar los objetivos, se formularon la hipótesis general: Existe relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores en una Municipalidad de Lima.

En relación a las hipótesis específicas: a. Existe relación entre las dimensiones habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficacia en trabajadores en una Municipalidad de Lima. b. existe relación entre las dimensiones habilidades gerenciales, proyectos de

inversión y la eficiencia en trabajadores en una Municipalidad de Lima. c. Existe relación entre las dimensiones habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la calidad en trabajadores en una Municipalidad de Lima.

REFERENCIAS CONCEPTUALES

Teorización de la variable habilidades gerenciales

Es transcendental añadir que a las habilidades gerenciales son los conocimientos predichos por un grupo y también son los comportamientos y actitudes de las personas para mostrar la eficacia en labores gerenciales (Acosta, 2019, p.18). Es decir, las habilidades gerenciales en los trabajadores se basan en los conocimientos adquiridos día tras días en las empresas y las actitudes que toman frente al cliente, para brindar un servicio.

Además, las habilidades gerenciales son atributos personales, capacidades, habilidades interpersonales y estilo del liderazgo dentro de la organización (García, 2017, p.29). Es decir el liderazgo y los atributos personales no se ven 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 laboral del estado.

Dimensión 1: Habilidades técnicas

En relación con las habilidades técnicas: es la capacidad de usar los conocimientos, en los procedimientos técnicos que son referidos de las habilidades 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, lo cual el personal no se encuentra preparado para asumir estas responsabilidades.

Por otro lado, las habilidades técnicas, permiten mejorar la interpretación y coordinación, planear y estudiar en el ámbito externo de una organización (Pazmiño, 2019, p.33). Por lo siguiente en las organizaciones permiten mejorar y comprender el dominio de una empresa. Respecto al autor y los trabajadores gerenciales en la municipalidad tienen conflictos sobre los tener un buen conocimiento especializado, es por ello que no hay buenas habilidades para llevar un buen trabajo en el estado peruano.

Dimensión 2: Habilidades del trato personal

Con respecto a las habilidades del trato personal: es la 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 mejores habilidades personales en la municipalidad, tienden a tener un mejor éxito laboral en las organizaciones públicas.

También, las habilidades de trato personal, se puede referir 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 pero esto, no se refleja de manera positiva en estos tiempos.

Dimensión 3: Habilidades conceptuales

Por lo que se refiere a las habilidades conceptuales: el gerente tiende a tener una visión global del mercado y también a implementar estrategias para conseguir objetivos, que son importantes en una organización (Acosta, 2019, p.22). 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. En consecuencia sobre las habilidades conceptuales y la municipalidad, los trabajadores no se capacitan constantemente, por esta razón, no tienen un buen desempeño laboral.

Además, la habilidad conceptual para, Luna (2016) lo 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 un buen liderazgo.

Teorización de la variable proyectos de inversión

Por otro lado, los proyectos de inversión en las organizaciones, se basan en la disciplina del planeamiento de los proyectos de inversión que puede ser de manera temporal o permanente (Nokes, 2018, p.20). Es decir, para lograr un buen proyecto de inversión son basados a través de un buen planeamiento, una buena organización y un excelente control constante, para llegar a tener éxito, también por lo contrario, estos proyectos pueden tardar años, por falta de un buen manejo en los proyectos de inversión en las organizaciones públicas. Por otro lado, los proyectos de inversión están dirigidos 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

Para los métodos y técnicas en los proyectos, son los procedimientos de diagramas, la estructura en una organización, los objetivos establecidos de un proyecto ,el análisis de los puestos, para obtener una organización y coordinación extraordinaria (Nokes,2018,p.20). Estos métodos y técnicas también tienen clasificaciones, pero no cumplen buenos procedimientos para realizar un proyecto es por ello ,que en las organizaciones del estado ,no realizan un proyecto con buenas técnicas para hacer un proyecto .

Dimensión 2: Lineamientos financieros

En cuanto a los lineamientos financieros, son los riesgos técnicos, el incremento de la 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 en los equipos y los recursos para lograr un exitoso proyecto, hacia una población que se dirige. También, los lineamientos financieros se llaman, el efectivo que tiene una organización para ejecutar un proyecto de inversión.

Dimensión 3: Elaboración y evaluación

Con relación a la 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 tienen que pasar por etapas y por ciclos entre ellos tiene que ser de tan importancia y necesidad para la población. En cuanto a 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 Zapata, 2017, p.56).

Teorización de la variable desempeño laboral

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, 2020, 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.

Dimensión 1: Eficacia

Por lo que se refiere a eficacia en los trabajadores va dependiendo de su comportamiento y los resultados obtenidos, lo cual son necesario en una organización (Chiavenato, 2020, 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.

Es decir, la eficacia, favorece 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 por qué se debe incentivar a las relaciones interpersonales en una empresa para mejorar los aspectos de la eficacia y también debería hacerse un buen trabajo de grupal laboral.

Dimensión 2: Eficiencia

También, es la utilización correcta en los recursos sobre eficiencia, se puede definirse en los recursos utilizados y los productos resultantes (Chiavenato, 2020, p.261). También, la eficiencia es la habilidad o aptitud, para realizar un trabajo productivo y óptimo para tomar en cuenta, las habilidades de preparación cognitiva, el desarrollo de la habilidad y las competencias (Escobar, 2017, p.17). Es decir la eficiencia en el estado te sirve, para tener un posicionamiento sobre los trabajadores nuevos que llegan, sin conocimiento de la área que estás trabajando, asimismo las organizaciones del estado no tienen puestos estables.

Dimensión 3: Calidad

Con respecto a la calidad hay diferentes factores para lograr el reconocimiento en una organización y la responsabilidad de decidir la posibilidad de participar en una organización, lo cual es el salario percibido, los beneficios alcanzados (Chiavenato, 2020, p.274). Por otro lado, la calidad, es la actitud de un profesional hacia su trabajo y también las condiciones del trabajador, que se basan en las ideas y los valores (Escobar, 2017, p.18). Es decir, un trabajador bien remunerado y con un ambiente laboral de calidad sería, muy bueno su desenvolvimiento en el trabajo, lo cual esto no se ve reflejado, en las empresas publicas porque, no te dan un buen ambiente y existe explotación laboral.

MÉTODOS

Asimismo en la metodología, el tipo de investigación fue básica porque se destinó aportar los conocimientos científicos de utilidad práctica y enriquecer en el marco teórico

Asimismo, fue de nivel descriptivo correlacional porque busca describir las variables y de enfoque con experimental, ya que no se manipulan las variables. La investigación fue descriptiva correlacional porque buscó describir (las habilidades gerenciales, proyectos de inversión, desempeño laboral). En cuanto a la población fueron 415 trabajadores en una Municipalidad de Lima y el muestreo fue no probabilístico aleatorio. Asimismo, para el estudio la muestra fue constituida en 200 trabajadores en una Municipalidad de Lima. En cuanto al instrumento se utilizó 3 cuestionarios: Para las habilidades gerenciales fue un cuestionario de Katz (1974) estaba compuesta por 50 ítems y por 31 ítems, distribuidos por tres dimensiones (habilidades técnicas, habilidades de trato personal, habilidades conceptuales) fue de respuesta tipo escala Likert. Además, en el cuestionario de la variable en proyectos de inversión de Castro (2017) estaba compuesta por 18 ítems, distribuido por tres dimensiones (Métodos y técnicas, lineamientos financieros, elaboración y evaluación) y fue de respuesta tipo en escala likert. Por último el cuestionario de desempeño laboral fue un cuestionario por Jara (2018) estaba compuesta por 259 trabajadores y por 16 ítems, distribuidos por tres dimensiones (eficacia eficiencia, calidad) y fue de respuesta tipo escala Likert. Para hallar la confiabilidad se usó el *alpha cronbach*, donde se analizó por tres cuestionarios, que fueron altamente confiables, respecto a las habilidades gerenciales fue altamente confiables con 0.986, proyectos de inversión fue altamente confiable con 0.967 y por último en el desempeño laboral fue 0,989 que fue altamente confiable.

RESULTADOS

Resultados de estadística descriptiva

Tabla 1

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

Habilidades gerenciales

| 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 1, respecto a las habilidades gerenciales en trabajadores 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 2

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

Proyectos de inversión

| 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 2 , en los proyectos de inversión en los trabajadores 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 3

Niveles del desempeño laboral en trabajadores en una Municipalidad de Lima

Desempeño laboral

| 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 3, en cuanto al desempeño laboral en los trabajadores 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.

En cuanto a la hipótesis general

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

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

Tabla 4

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

Correlación múltiple * SAS**

| Variables | Correlación orden 0 | Correlación orden 1: (12,3) | Parámetros. | N = 200 |
|---|---------------------|-----------------------------|--------------------|----------|
| Habilidades gerenciales: Proyectos de inversión | 0.336 | | Σ típico | 0.007219 |
| Habilidades gerenciales: desempeño laboral | 0.305 | 0.3386130 | Zcalculado | 6.10974 |
| Proyectos de inversión: Desempeño laboral | 0.376 | | $Z_{(1-\alpha/2)}$ | 1.96 |

De los resultados de la tabla 4, se obtuvo una relación de orden 1, en las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral fue 0.3386130 representado una relación positiva, baja En cuanto a la prueba de hipótesis se obtuvo en el estadístico una prueba de $Z_{(1-\alpha/2)}$ que representó 1.96 frente al Z calculado= 6.10974; lo que indicó que el $Z_{(1-\alpha/2)} < Z$ calculado. Obtuvo un nivel de significación del 0,05 y confianza del 95%, donde se rechaza la hipótesis nula, por lo que existe relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores en una Municipalidad de Lima.

Hipótesis específica 1

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

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

Tabla 5

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 | | σ_{tipico} | 0.007421 |
| Habilidades gerenciales: Eficacia | 0.322 | 0.32167816 | $Z_{\text{calculado}}$ | 6.01384 |
| Proyectos de inversión: Eficacia | 0.212 | | $Z_{(1-\alpha/2)}$ | 1.96 |

De los resultados de la tabla 5, se obtuvo una relación de orden 1, que las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y eficacia fue 0.32167816 representado con una relación positiva, baja. En cuanto a la prueba de hipótesis se obtuvo que en el estadístico de la prueba de $Z_{(1-\alpha/2)}$ represento 1.96 frente al $Z_{\text{calculado}} = 6.01384$; lo que indico que $Z_{(1-\alpha/2)} < Z_{\text{calculado}}$ fue un nivel de significación del 0,05 y confianza del 95%, donde se rechaza la hipótesis nula, por lo que existió una 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 en una Municipalidad de Lima.

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

Tabla 6

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 | | σ_{tipico} | 0.00711 |
| Habilidades gerenciales: Eficiencia | 0.280 | 0.31587058 | $Z_{\text{calculado}}$ | 6.42074 |
| Proyectos de inversión: Eficacia | 0.300 | | $Z (1-\alpha/2)$ | 1.96 |

De los resultados de la tabla 6, se obtuvo que la relación de orden 1, en las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y eficiencia fue 0.31587058 representado en una relación positiva, baja. En cuanto a la prueba de hipótesis se obtuvo que el estadístico de prueba de $Z_{(1-\alpha/2)}$ representó el 1.96 frente al $Z_{\text{calculado}} = 6.42074$; lo que indicó que el $Z_{(1-\alpha/2)} < Z_{\text{calculado}}$ fue un nivel de significación del 0,05 y confianza del 95% y se rechazó la hipótesis nula, por lo que existió relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficiencia en trabajadores 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 7*Correlación de orden entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y calidad***Correlación múltiple *** SAS**

| Variables | Correlación orden 0 | Correlación orden 1: (1,2,3) | Parámetros | N = 200 |
|---|---------------------|------------------------------|--------------------------|---------|
| Habilidades gerenciales: Proyectos de inversión | 0.336 | | σ_{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 |

De los resultados de la tabla 7 ,se obtuvo que la relación de orden 1 las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y calidad fue 0.41302122 ,representado en una relación positiva, baja. En cuanto a la prueba de hipótesis se obtuvo que el estadístico de prueba de $Z_{(1-\alpha/2)}$ representó el 1.96 frente al $Z_{\text{calculado}} = 5.30120$; lo que indicó que $Z_{(1-\alpha/2)} < Z_{\text{calculado}}$ tuvo un nivel de significación 0,05 y confianza del 95% , lo cual se rechazó la hipótesis nula por lo que existió relación entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la calidad en trabajadores en una Municipalidad de Lima.

DISCUSIÓN

Respecto a los resultados y a la hipótesis general, existió una relación al orden 1 en las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral fue de 0.3386130 representado una relación baja y positiva entre estas tres variables. Esto se debe que para determinar un excelente desempeño en los proyectos de inversión se debe contar con un buen proyecto de inversión. El cual lo reafirma igualmente lo planteado por Fariza (2018) puesto que efectivamente para lograr un proyecto de inversión bueno en América Latina se debe escoger eficientemente un proyecto, viendo el buen desempeño de su personal y el financiamiento de esto.

En cuanto a la primera hipótesis específica entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficacia se obtuvo una relación de orden 1, en las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y eficacia el cual fue 0.32167816 representando una relación baja y positiva entre estas variables. Esto se debe que para determinar eficazmente el desempeño laboral en los proyectos se debe tener como objetivo la asignación de los recursos y eficiente procesos administrativos en sus habilidades gerenciales. EL cual lo reafirma igualmente lo planteado por Vijaylakshmi y Manjari (2018) puesto que efectivamente para ser considerado un factor determinante en el desempeño de eficacia en los proyectos de inversión y se requiere racionalidad, objetividad para la asignación de los recursos del estado en los proyectos de suma importancia.

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. Esto se debe que para determinar eficiente los proyectos de inversión se necesita la implementación e instauración de maquinarias efectivas en la realización eficiente de un proyecto de inversión .El cual lo reafirma igualmente por lo planteado de Castro (2017) puesto que efectivamente para lograr eficientemente los proyectos de inversión y se desarrollan bien se necesita la implementación en instauración de una nueva planta productiva, para poder llevar a cabo dicho proyecto es necesario la obtención de recursos financieros.

En cuanto a la tercera hipótesis específica entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y calidad estuvo relacionado en el orden 1 con las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y calidad, que fue 0.41302122, representando una relación baja y positiva entre estas variables. Esto se debe que para determinar la calidad en el desempeño laboral y los buenos proyectos de inversión de los trabajadores debería primar la motivación y el compromiso de darles un seguro para los trabadores en caso de accidente. Este resultado se asemejo con lo obtenido por Mahfouh y Ebrahim (2021) puesto efectivamente que para lograr una calidad en el desempeño laboral de los empleados de entidades estado público, debe primar la motivación laboral, el trabajo de satisfacción y compromiso familiar y contar con un seguro laboral para velar por su salud.

CONCLUSIONES

1. Se puede concluir que las habilidades gerenciales, proyectos inversión y el desempeño laboral, muestran una correlación baja y positiva en los trabajadores de gerencia en una municipalidad de Lima y han tenido un nivel insuficiente y esto es debido al poco desempeño de los trabajadores para lograr un buen proyecto de inversión.

2. Se puede concluir que las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficacia, se identificó una correlación baja y positiva en los trabajadores en gerencia en una municipalidad de Lima, esto es debido, a los bajos insumos que lo brinda las instituciones a los trabajadores para las obras, los cuales han salido con un nivel insuficiente de eficacia por estas razones.

3. Se puede concluir que las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la eficiencia, se obtuvo una correlación baja y positiva en los trabajadores de gerencia en una municipalidad de Lima, esto es debido que el personal no es adecuado para realizar dichos proyectos de inversión pública y la mayoría son practicantes con baja experiencia realizando proyectos de inversión y lo cual ha salido también, un nivel insuficiente de la eficiencia de los trabajadores.

4. Se puede concluir que las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y la calidad, se mostró una correlación baja y positiva en los trabajadores de gerencia en una municipalidad de Lima, esto es debido a los bajos recursos de calidad que usan en los proyectos y a las insuficientes habilidades de los gerentes para contratar a personal adecuado, los cuales han salido también que existe insuficiente calidad en los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Acosta, J.M. (2019). *Habilidades directivas*. Madrid, España: ESIC

Castro, Z.I. (2017). Evaluación de proyectos de inversión para pequeñas y medianas empresas con una estrategia de proyección financiera. *Revista Ra Ximhal*, 13(3), 15-40.

Chiavenato, I.M. (2020). *Administración de recursos humanos*. Recuperado de: <https://www.freelibros.me/administracion/administracion-de-recursos-humanos-9na-edicion-idalberto-chiavenato>

Espinoza, A.J., y Fort, R.S. (2017). *Inversión sin planificación: La calidad de la inversión pública en los barrios vulnerables de Lima*. Recuperado de <https://bit.ly/2DzizXa>

- Escobar, M.C. (2017). Inserción y desempeño laboral. *Revista electrónica cooperación universidad sociedad*, 2(3), 14-19. Doi: [10.33936/recus.v2i3.1091](https://doi.org/10.33936/recus.v2i3.1091)
- Fariza, P.L. (2018). *El dinero público malgastado en América Latina bastaría para acabar con la pobreza extrema*. Recuperado de: <https://bit.ly/2O84t4P>
- García, F.J. (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el Departamento Del Cesar. *Colombia Visión de Futuro*, 21, 1-21.
- Habib, G.M., U., Yuxin, L. Z., y Rehman, K. J. (2018). Does the effect of power distance moderate the relation between person environment fit and job satisfaction leading to job performance? Evidence from Afghanistan and Pakistan. *Future Business Journal*, 4, 68-83. Doi: [10.1016/j.fbj.2017.12.001](https://doi.org/10.1016/j.fbj.2017.12.001)
- Jara, A.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.
- Katz, R. L. (1974). Skills of an Effective Administrator. *Harvard Business Review*, 52 (18), 90-102.
- Luna, A.C. (2016). *Proceso administrativo*. Colombia: Grupo Patria.
- Mahfouh, H.M., y Ebrahim, M. A. (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. *Data in Brief*, 34, 1-6. Doi: [10.1016/j.dib.2020.106661](https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.106661)
- Marchezi, A. S., y Matos, A.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.
- Montero, Y.G. (2017). *Habilidades directivas*. México: McGRAW-HILL
- Nokes, S. G. (2018). *La guía definitiva de la gestión de proyectos (FT/PH)*. Londres, Reino Unido: Financial Times / Prentice Hall.
- Novella, R.A. (2019). *Encuesta de habilidades al trabajo (enhat) 2017-2018: causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú*. Perú: Interamericano de desarrollo. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/es/encuesta-de-habilidades-al-trabajo-enhat-2017-2018-causas-y-consecuencias-de-la-brecha-de-habilidades>

- Pazmiño, W.E. (2019). Habilidades directivas fundamentales en la administración pública. *Revista científica mundo de la investigación y el conocimiento*, 3 (3) ,608- 705.
- Rebollar, S.P., Domínguez, R.R., y Hernández, M.J. (2020). Aportes a indicadores de evaluación privada de proyectos de inversión. *Revista Mexicana de agronegocios*, 45,444-463.
- Tovar, R.A. (2018). *Habilidades gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Recuperado <https://fddocuments.ec/document/habilidades-gerenciales-para-ello-se-requiere-conocer-y-potenciar-las-habilidades.html>
- Vijaylakshmi ,S., y Manjari, S. (2018).A burnout model of job crafting: Multiple mediator effects on job performance. *IIMB Management Review*, 30,305-315. Doi: [10.1016/j.iimb.2018.05.001](https://doi.org/10.1016/j.iimb.2018.05.001)