



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión del capital humano y habilidades gerenciales de una
municipalidad, Arequipa 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Valdez Pocco, Mairim Yolanda (ORCID: 0000-0001-5103-636X)

Valencia Quispe, Kimberly Laura (ORCID: 0000-0003-3573-5018)

ASESORA:

Mg. Noblecilla Saavedra, Milena (ORCID: 0000-0001-5937-3459)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta investigación lo dedico a Dios por dar la vida a mis padres y hermanos, que me brindaron su apoyo incondicional en cada paso de mi vida. A mi abuelito Raúl por siempre confiar en mí y enseñarme el valor de la perseverancia y a mi abuelita Yolanda que desde el cielo guio mis pasos.

Mairim Yolanda Valdez Pocco

Dedico este trabajo de investigación a mis padres, por su apoyo incondicional en esta etapa de mi vida. A mis profesores por haber sido la guía que necesitaba para alcanzar mis metas profesionales y a Dios por poner dones talentos y provisiones para culminar con este trabajo.

Kimberly Laura Valencia Quispe

Agradecimiento

Agradezco a mis maestros por las enseñanzas brindadas para mi desarrollo académico profesional, a los mejores padres Raúl Valdez y Miriam Pocco por sus sacrificios por sacarme adelante y a mis asesores por los conocimientos brindados.

Mairim Yolanda Valdez Pocco

Quiero agradecer a mi casa de estudios por tan buena experiencia, por permitirme convertir en una buena profesional en algo que me apasiona tanto, gracias a cada maestro y tutor que fue parte de este proceso de formación académica, que hoy me permite graduarme.

Kimberly Laura Valencia Quispe

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	i
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y Operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
4.1 Resultados descriptivos	15
4.2 Resultados inferenciales	20
4.3 Prueba de hipótesis	28
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	38
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1. Resultado descriptivo de gestión del capital humano	15
Tabla 2. Resultado descriptivo de habilidades gerenciales	16
Tabla 3. Resultado descriptivo de captación de personal	17
Tabla 4. Resultado descriptivo de capacitación de personal	18
Tabla 5. Resultado descriptivo de evaluación de personal	19
Tabla 6. Prueba de normalidad	20
Tabla 7. Correlación entre captación del personal y habilidades gerenciales	21
Tabla 8. Correlación entre capacitación del personal y habilidades gerenciales	22
Tabla 9. Correlación entre evaluación del personal y habilidades gerenciales	23
Tabla 10. Correlación entre habilidades técnicas y gestión del capital humano	24
Tabla 11. Correlación entre habilidades humanas y gestión del capital humano	25
Tabla 12. Correlación entre habilidades conceptuales y gestión del capital humano	26
Tabla 13. Correlación entre gestión del capital humano y habilidades gerenciales	27

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo, determinar la correlación de la gestión del capital humano en las habilidades gerenciales en una municipalidad. Dado esto se usó la metodología de investigación cuantitativa de nivel descriptivo correlacional además de un diseño no experimental. Luego se empleó una muestra de 104 colaboradores a quienes se les aplicó cuestionarios preestablecidos para la recolección de datos, obteniendo como resultados que en la institución no existe una correlación entre la captación, la capacitación y la evaluación del personal sobre las habilidades gerenciales, así mismo se pudo comprobar que las habilidades técnicas, habilidades humanas y las habilidades conceptuales no tienen correlación en la gestión del capital humano. En conclusión, se puede decir que no existe una correlación de forma directa y significativa ($p > 0,01$) entre la gestión del capital humano y las habilidades gerenciales. Esto indica que para poder determinar qué factores tengan correlación en la optimización de la gestión del capital humano en la institución, se tiene que evaluar otras dimensiones realizando un diagnóstico situacional de los colaboradores para luego implementar un rol de capacitaciones, y de esta forma mejorar el aspecto motivacional para así fortalecer las habilidades gerenciales en la municipalidad.

Palabras clave: Capital humano, habilidades gerenciales, capacitación, captación evaluación, habilidades técnicas, habilidades humanas, habilidades conceptuales.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the correlation of human capital management in managerial skills in a municipality. Given this, the correlational descriptive level quantitative research methodology was used in addition to a non-experimental design. Then, a sample of 104 collaborators was used, to whom pre-established questionnaires were applied for data collection, obtaining as results that in the institution there is no correlation between the recruitment, training, and evaluation of personnel on management skills, likewise it was found that technical skills, human skills and conceptual skills have no correlation in the management of human capital. In conclusion, it can be said that there is no direct and significant correlation ($p > 0.01$) between human capital management and managerial skills. This indicates that in order to determine which factors are correlated to the optimization of human capital management in the institution, other dimensions must be evaluated by performing a situational diagnosis of the collaborators in order to then implement a training role, and in this way improve the motivational aspect in order to strengthen management skills in the municipality.

Keywords: Human capital, management skills, training, recruitment, evaluation, technical skills, human skills, conceptual skills.

I INTRODUCCIÓN

En la actualidad la sociedad atraviesa constantes cambios que reflejan la importancia de la adición de las habilidades gerenciales en las organizaciones. La población se encuentra frente a la era de la digitalización considerada como una revolución industrial que genera cambios tecnológicos y causan un impacto en todos los colaboradores dentro de la institución es por ello que las habilidades gerenciales son el talento adquirido que posee una persona y lo aplica en la realización de actividades en su entorno empresarial, todo ello en base a la capacidad y aptitud para gestionar y solucionar problemas. De igual forma señala que los ambientes, infraestructura y planificación de estrategias son conceptos a favor del crecimiento y desarrollo empresarial. Madrigal (2009).

Referirse a gestión de capital humano, significa resaltarlo como el activo más considerable de una institución, por todo ello es fundamental que se tenga una particular atención con los colaboradores, dado que son ellos quienes nos ayudan a concretar el cumplimiento de metas y objetivos. Teniendo en cuenta que en la actualidad las organizaciones están en continuo manejo del capital humano estableciendo una serie de estrategias que les permitan a los colaboradores sentirse satisfechos, motivados y con deseos de superarse. Se determina a gestión del capital humano como un conjunto de decisiones acerca de las relaciones de los colaboradores que tengan correlación en el desempeño de estos y de las organizaciones. Milkovich G. & Bou Drew J. (1994)

Es clave reconocer el papel que desempeña el capital humano dentro de la institución, dado que en el sector público las municipalidades son quienes transmiten las necesidades de la población al Estado. El saber gestionar a nuestro capital humano y su correlación con las habilidades gerenciales, es lo que este estudio quiere demostrar, evidenciando que los funcionarios dentro de la institución al contar con autoconfianza, asertividad en la toma de decisiones, el poder comunicarse y ser empáticos con la población proyectan una imagen positiva de la institución, para adquirir resultados superiores en su ambiente y en la organización. Pilar Jericó (2001)

Las habilidades gerenciales son: la capacidad, habilidad y conocimiento que una persona posea para ser un líder y desarrollar el papel de gerente en un equipo

de trabajo. Además, el líder debe tener cualidades que le otorguen el control de su equipo de trabajo y sobre todo la capacidad de ser empático con el colaborador. "Abarcando de esta forma tres áreas que son las relaciones interpersonales, las decisiones y la información. Es por ello por lo que todo directivo debe pretender el desarrollo y despliegue de habilidades directivas y planear la integración a su vida personal y así alcanzar un desarrollo humano planificado". Bonifaz (2012).

Ante ello, reconociendo la carencia de las habilidades gerenciales en los funcionarios dentro de una municipalidad de Arequipa y dada las premisas anteriores surge la siguiente interrogante ¿Cómo se relaciona la gestión del capital humano en las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021? Y, como interrogantes específicas: ¿Cómo se relaciona la dimensión captación del personal en la variable habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021?; ¿Cómo se relaciona la dimensión capacitación del personal en la variable habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021?; ¿Cómo se relaciona la dimensión evaluación del personal en la variable habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021 ?; ¿Cómo se relaciona la dimensión habilidades técnicas en la variable gestión del capital humano en una municipalidad, Arequipa 2021?; ¿Cómo se relaciona la dimensión habilidades humanas en la variable gestión del capital humano en una municipalidad, Arequipa 2021?; ¿Cómo se relaciona la dimensión habilidades conceptuales en la variable gestión del capital humano en una municipalidad, Arequipa,2021?

Por su parte, esta investigación fue realizada para determinar la relación de la gestión del capital humano en las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021. Y, como objetivos específicos; Establecer la relación de la captación del personal en las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021; Establecer la relación de la capacitación del personal en las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021; Establecer la relación de la evaluación del personal en las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021; Establecer la relación de las habilidades técnicas en la gestión del capital humano en una municipalidad, Arequipa 2021; Establecer la relación de las habilidades humanas en la gestión del capital humano en una municipalidad, Arequipa 2021; Establecer la relación de las habilidades

conceptuales en la gestión del capital humano en una municipalidad, Arequipa 2021.

Es así como, se estableció como hipótesis general que existe una relación significativa entre la gestión del capital humano y las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021. Y, como hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre la captación del personal y las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021; Existe una relación significativa entre la capacitación del personal y las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021; Existe una relación significativa entre la evaluación del personal y las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021; Existe una relación significativa entre la gestión del capital humano y las habilidades técnicas en una municipalidad, Arequipa 2021; Existe una relación significativa entre la gestión del capital humano y las habilidades humanas en una municipalidad, Arequipa 2021; Existe una relación significativa entre la gestión del capital humano y las habilidades conceptuales en una municipalidad, Arequipa 2021.

Por lo tanto, se hace altamente necesario la presente investigación ya que se orienta a las personas a contar con habilidades gerenciales que permitan desarrollar de manera eficiente y eficazmente sus funciones. Así también, el presente trabajo de investigación pretende definir el uso de las habilidades gerenciales en los gerentes o líderes de una municipalidad de Arequipa, debido a que se considera fundamental que se den a conocer los beneficios de aplicar las habilidades gerenciales, desarrollando un papel productivo en panoramas laborales aplicando diversos recursos bajo ciertos ambientes que garanticen la calidad en la realización de los logros en sus labores diarias.

11. MARCO TEÓRICO

Una vez formulada la realidad problemática de la institución pública mencionada, fue necesario observar investigaciones previas que actuaron como respaldo y como referencia para los resultados obtenidos en la misma.

Respecto a los antecedentes internacionales, Castro (2016) Artículo: Señala que la organización necesita personal que posea dedicación y contribución en los diferentes grados de desarrollo. El enriquecimiento del trabajo estuvo asociado directamente a las habilidades gerenciales que demostraron los trabajadores, siendo los pilares fundamentales de la empresa: el capital humano y sus recursos. Es el personal demostró un alto rendimiento y evidenció dos aspectos: competencias y capacitaciones, las cuales generan que se sientan involucrados y participen en lograr con el propósito de la organización.

García (2013) Tesis: Las habilidades gerenciales y aquellas competencias que poseen los gerentes o líderes representó en la organización una mejor ventaja competitiva y generó la ejecución de nuevas tendencias administrativas. Esta investigación demostró la interacción y cooperación entre gerente y su personal a cargo logrando un mejor rendimiento con mejores beneficios. La continua evaluación a los gerentes evidenció los aspectos en los que se debe reforzar y así se motivó al personal tener un mejor desempeño profesional.

En el contexto nacional, se estudió a Ramírez (2022), quien estableció como principal objetivo de su tesis, identificar la relación entre competencia laboral y habilidades gerenciales en los colaboradores de una empresa del sector privado de entretenimiento, Surco - 2021, empleando un diseño no experimental, de tipo básica, con una muestra censo de 100 colaboradores de una empresa del sector privado. En donde el 58% de encuestados, señalaron que las habilidades gerenciales alcanzaron un nivel regular y el 53% de las personas encuestadas expusieron que tal competencia laboral se situó en el nivel medio. Concluyendo así, que de acuerdo con la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.785$) señaló una correlación positiva alta, estableciendo una relación significativa entre habilidades gerenciales y competencia laboral.

Por otro lado, Alba (2020), quien en su investigación profundizó la carencia que presentan las empresas de diversos rubros y servicios, por lo que planteó explorar la correlación de habilidades directivas en gestión del talento humano docente de la Institución educativa Nacional Rímac, donde identificó que cuando se refiere a las habilidades directivas, se contemplan las distintas competencias que plantea una persona. Y la importancia que tuvo la intervención activa y el asociamiento del personal docente, los padres de familia y los estudiantes en el desarrollo de sus roles, dado que su perspectiva conduce la creación de nuevas alteraciones significativas y que generan progreso dentro de la entidad.

Mientras que Reyes (2017), en su tesis estableció como finalidad comprobar la relación de habilidades gerenciales y las relaciones interpersonales en el Gobierno Regional de Junín, concluyó que existe una fuerte relación entre habilidades gerenciales y las relaciones interpersonales en el gobierno regional Junín 2017 ($r= 0,812$ y $p= 0,000$). Además, que surgió un vínculo entre las relaciones interpersonales y las habilidades básicas, entre relaciones interpersonales y habilidades técnicas y finalmente entre relaciones interpersonales y las habilidades humanas.

Cuadros (2018). Tesis: La técnica utilizada en este estudio fue la encuesta que midió ambas variables por medio de la utilización de un cuestionario, el cual evaluó las habilidades técnicas, humanas y conceptuales e información sobre captación, capacitación y evaluación del personal. La población considerada fue de 80 trabajadores administrativos con una muestra de 72, en la que existió suficientes argumentos que permitieron sostener la existencia de la conexión directa entre habilidades gerenciales y la gestión del capital humano en la Universidad de San Cristóbal de Huamanga.

Matamoros y Paitan (2019) Tesis: Esta investigación usó un diseño no experimental- transversal, con técnicas como la investigación documental y la encuesta. Se trabajó con una población de 334 colaboradores correspondientes al Gobierno Regional de Huancavelica. Determinando que se estableció una significativa relación entre los roles gerenciales y su efectividad organizacional. Por lo que recomendaron capacitar a los gerentes o líderes de área para un mejor

manejo de personal contribuyendo directamente en la mejora de administración y lograr identificar al personal con la entidad.

Lagos (2018). Tesis: Este estudio fue de diseño no experimental con enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo). La población se encontró representada por 23 trabajadores de la empresa Azucarera Andahuasi S.A.A. Determinando que el 60,9% de su población indicó que no se considera a todos los colaboradores de la entidad para la toma de decisiones. Por lo que existe una correlación negativa moderada, resaltando que debe mejorar en las habilidades gerenciales del personal de la empresa Azucarera Andahuasi S.A.A. con talleres y capacitaciones constantes.

Pimentel (2018), en su investigación realizada en la municipalidad de Aymaraes estudió las habilidades bajo las siguientes dimensiones: habilidades humanas conceptuales y técnicas, en donde buscó determinar si presenta alguna relación con la gestión del talento humano, evaluando las dimensiones de resistencia al cambio, cambio organizacional, comunicación, liderazgo, personas. En tanto, mediante un estudio no experimental de nivel correlacional, concluyó que ambas variables obtuvieron una relación significativa. Asimismo, el coeficiente de correlación señaló para este par de variables que su correlación es directa y el de vinculación es de tipo moderado.

Bendezú y Verastegui (2018). Tesis: En esta investigación para comprobar el grado del vínculo de las variables se usaron los métodos inductivo, deductivo y correlacional. Aplicando técnicas como encuestas, observación, registro y entrevistas a una muestra a 66 colaboradores de la Municipalidad de Huancavelica. Concertando que habilidades gerenciales tienen conexión de manera positiva y considerable con la gestión del capital humano en la Municipalidad de Huancavelica. Del mismo modo, a nivel específico, se determinó que la retención del talento humano, los procesos de captación y desarrollo se relacionan significativamente con habilidades gerenciales, con un 95% de confianza.

En cuanto al contexto local se analizó a Flores (2018). Tesis: En esta investigación se utilizó un enfoque cuantitativo utilizando el método hipotético-deductivo. El instrumento de habilidades gerenciales se aplicó a 97 trabajadores

y el instrumento del desempeño laboral lo realizaron los cuatro jefes de los Centros de Salud al personal. Concluyendo que se produjo una relación directa significativa entre rendimiento laboral y las habilidades gerenciales de los colaboradores de la Microrred Ampliación Paucarpata.

Salas (2016). Tesis: El principal objeto de este estudio fue describir el enfoque de la Municipalidad Distrital de Cayma en cuanto a su aplicación de estrategias de formación y desarrollo de habilidades gerenciales de sus funcionarios. Las técnicas que se usaron fueron: la observación, entrevista no estructurada. Siendo su campo de investigación la Municipalidad Distrital de Cayma con una muestra total de 21 trabajadores y concluyó que el estudio denotó clara ausencia de búsqueda de personal competitivo para la contratación, en temas de capacitación y evaluación de personal, también los colaboradores mostraron poco interés por aprender a causa de "falta de tiempo" para capacitarse y por el temor a posibles evaluaciones de desempeño.

Chumpitazi (2019). Tesis: El presente estudio fue tipo no experimental, con un alcance relacional y transversal, tomando 2 variables: habilidades gerenciales y gestión de RR.HH. Para esta investigación se usó el censo como muestra, contemplando al total de la población, a tal efecto, la muestra fue de 153 empleados, que intervinieron de manera voluntaria. Se usó la técnica de encuesta. Se concluyó la presencia de correlación significativamente en habilidades gerenciales y gestión de los RR.HH de los colaboradores de Premezclados Ken Trujillo Perú, en ese sentido se alcanzó una relación alta con correspondencia = 0,882 hacia las 2 variables, para lo cual, entre mayor habilidad gerencial, mayor gestión de recursos de humanos.

Así también, Ramírez (2018), propuso como objetivo general descubrir la correlación de habilidades gerenciales en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital, obtuvo como resultados que las habilidades gerenciales se correlacionaron considerablemente en los procesos administrativos, del mismo modo se generó algunas desventajas vinculadas con las habilidades técnicas, mientras que las habilidades humanas y conceptuales ofrecieron aspectos competentes, por el contrario el personal no contó con el dominio necesario en los elementos que constituyeron el diseño y organización de la entidad.

Por su parte, Condori (2017), en su tesis desarrollada en la ciudad de Puno, buscó comprobar cómo el aumento de habilidades gerenciales favorece a la gestión de recursos humanos en el Programa Juntos en dicha ciudad, por lo que la información proporcionada por los colaboradores facilitó alcanzar resultados que cumplieron con los objetivos propuestos en la investigación. Los resultados recabados manifestaron la relación entre habilidades gerenciales y recursos humanos. Concluyendo que las habilidades gerenciales están notablemente relacionadas con los recursos humanos en el Programa Juntos, en pocas palabras, gran parte de los encuestados señalaron que mayor manejo de equipos, capacitación de trabajadores y formación, potencia sus habilidades.

A nivel teórico, de acuerdo con Chiavenato (2009), el capital humano es considerado un recurso productivo cuyas actividades deben ser planeadas a partir de las necesidades de la organización. Las personas respaldan a la organización con sus conocimientos, aptitudes y la motivación.

Para Bell et al. (2015), la inclinación de las instituciones públicas es enfrentarse a un mundo en el que los mecanismos de producción estén en permanente cambio, gestión del talento humano otorga un valor agregado en un marco rígido, siendo necesario garantizar un cambio a través de la confianza y el ejemplo para eliminar diseños rígidos y complejos en las entidades públicas.

Asimismo, Ramírez et al. (2019), manifestó que los seres humanos son talentos y no recursos de los que se pueden prestar a discreción, con probabilidades de aplicabilidad, desarrollo y aporte. Además, incluye acciones que efectúan las personas, a través de sus capacidades, en un área en concreto, afianzando proyección y procesos de desarrollo en óptimas condiciones de sí mismo y conjuntamente en un escenario organizacional.

Mientras que, Zambrano y Malina (2016), destacaron la importancia de esta variable ya que, desde hace unos años, capital humano es uno de los recursos más característicos de la organización y están directamente asociados con la gestión de los procesos y la gestión del talento.

Además, Álvarez et al. (2018), manifestó que en hoy por hoy la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores públicos debe atender al logro de un personal altamente calificado y motivado que permita reforzar los resultados de los

objetivos y metas planteadas por la institución, en ese sentido, en los últimos años se han orientado diversas medidas que permitan evidenciar la gestión del talento humano, así como captar capital humano calificado, que cubra con los estándares altos.

Así también, Jara et al. (2018), complementó que gestión del talento humano se basa en ejercer un método táctico de dirección, con el objetivo de alcanzar la mayor creación de valor para la entidad, mediante un conjunto de acciones que lideren en todo momento a superar el nivel de capacidades, habilidades y conocimiento para ser más competitivo en el ambiente laboral.

En cuanto a los aportes teóricos de la variable habilidades gerenciales, Leyva et al. (2018), afirmó que "las organizaciones del siglo XXI hacen frente a un ambiente dinámico y exigente marcado por la incerteza, por lo que deben estar diseñadas para dar solución al cambio para el logro de sus objetivos que los facilite a obtener competitividad empresarial" (p.1). En tanto, definió a las habilidades gerenciales como un conjunto de habilidades asumidas por parte de la dirección, que cuenta con papel fundamental a través del desarrollo y la aplicación de la planificación estratégica.

Por su parte, Whetten y Cameron (2018), señalaron que las habilidades gerenciales son conductuales y comprenden conjuntos determinables de conductas, que los individuos realizan o que conllevan a distintos resultados. Las Habilidades pueden ser visualizadas por otros, al contrario de las capacidades que son enteramente propias de la personalidad.

Mientras que, Dowana y Gámez (2019), contempló que esta es la competencia alcanzada por el hombre para emplear de forma creativa sus conocimientos, haciendo uso de dicho conocimiento "para poder resolver inconvenientes; por otro lado, detalló que la habilidad gerencial es aquella transición del conocimiento en resultado y que las personas necesitan muchas habilidades para participar en una organización" (p.11).

Así también en cuanto a las habilidades gerenciales, Pereda y Berrocal (2012), señalaron que son aquellas aptitudes y conocimientos especializadas para manejarse así mismo, así como las relaciones con otros individuos. Es una

planificación de la ejecución y logro de objetivos orientada a los colaboradores para su mejor desenvolvimiento laboral y generan valor agregado.

Así también, Cassab y Mayorca (2018), señalaron que este tipo de habilidades plantean que "la combinación de experiencia, habilidades personales y la educación inducen a evaluar las fortalezas y debilidades de cada persona autoevaluándose y conociéndose, para así aplicar las habilidades en diversos contextos" (p.156).

En tanto, Carhuancho et al. (2019). Manifestó que "los funcionarios en los años transcurridos se ven impulsados a ejercer con una superior fortaleza sus habilidades gerenciales con el objetivo de crear nuevos productos para participar o dejar de existir" (p.2). Por otro lado, agregó que el desempeño de las habilidades gerenciales posee una relación directa con el nivel jerárquico y son los gerentes o los altos funcionarios los que emplazan con superior alcance la habilidad conceptual, porque cuentan con una visión integral de la organización y la relación con su entorno.

11. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio fue de tipo aplicado, puesto que tuvo como objetivo explorar la relación entre dos variables, con el fin de encontrar una solución precisa a un problema empresarial. Vara (2012).

Diseño de la investigación

Este estudio se aplicó un diseño que no requirió de la experimentación, pues no existió manipulación de las variables habilidades gerenciales ni de la gestión del capital humano, solo habrá observación. Según Soto (2015), en este diseño no se realiza análisis alguno, no aplica procesamiento o esquema, por lo tanto, no existe alteración de variables comportándose de manera original los hechos o fenómenos.

La investigación de nivel descriptivo correlacional, dado que se describirán teóricamente las variables, así como en resultados descriptivos de la muestra considerada para la investigación, además de correlacionar las variables de investigación para alcanzar con el objetivo general, la investigación es de tipo cuantitativo, dado que los instrumentos que se emplearán tienen escalas numéricas, lo que nos permite realizar inferencias estadísticas.

3.2 Variables y Operacionalización

A continuación, se presenta la definición operacional y conceptual de capital humano y habilidades gerenciales, así como sus dimensiones e indicadores y escala de valoración.

Variable 1: Cuantitativa: Gestión del capital humano

Definición conceptual: Capital humano es considerado un recurso productivo cuyas actividades deben ser planeadas a partir de las necesidades de la organización. Chiavenato (2009).

Definición operacional: Se empleó un instrumento en base a las dimensiones planteadas por Sveiby (2013): captación, capacitación y evaluación

del personal. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Indicadores: Perfil, competencias, habilidades, destrezas, desempeño y productividad.

Escala de medición: Para la medición de la variable gestión del capital humano, se identificó una escala de tipo ordinal.

Variable 2: Cuantitativa: Habilidades gerenciales

Definición conceptual: Las habilidades gerenciales son aquellas aptitudes y conocimientos especializados para manejarse así mismo, así como las relaciones con otros individuos. Pereda y Berrocal (2012).

Definición operacional: Se diseñará un instrumento en base a las dimensiones planteadas por Katz (1974): técnicas, humanas y conceptuales.

Se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Indicadores: Experiencia, conocimiento, comunicación, interrelación, gestión de la información y toma de decisiones.

Escala de medición: Para la medición de los indicadores, dimensiones de la variable capital humano, se identificó una escala de tipo ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo determinada por el personal administrativo en una municipalidad, la cual suma un total de 143 colaboradores.

Criterios de inclusión: Personal administrativo.

Criterios de exclusión: Personal obrero y de seguridad ciudadana.

Muestra

Con la fórmula de cálculo para poblaciones finitas, se obtuvo una muestra de 104 colaboradores aplicando la siguiente fórmula:

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

Z = nivel de confianza 95% equivalente a 1.96

P = probabilidad que ocurra un evento 50%

Q = probabilidad que ocurra un evento 50%

e = error de estimación máximo aceptado 5%

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 143}{(143 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 104$$

Muestreo

Se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple. Debido a que refiere que todos los individuos tienen la posibilidad de ser incluidos en la muestra. Hernández y Mendoza (2018),

Unidad de análisis

Personal administrativo de una municipalidad en la ciudad de Arequipa, 2021.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta, dado que las tesis encuestaron a la muestra determinada anteriormente con los cuestionarios elegidos.

Instrumento de recolección de datos

Fue usado el cuestionario como instrumento, teniendo como informantes al personal administrativo de la municipalidad de Arequipa.

Validez

La validación se obtuvo por juicio de 3 expertos, considerando 1 experto metodólogo y dos docentes expertos en la materia con grado académico de magíster o doctor.

Confiabilidad

Seguidamente, con los resultados alcanzados en la prueba piloto se llevó a cabo el análisis de confiabilidad del cuestionario utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, que es un índice que valora la consistencia interna. Los resultados obtenidos fueron los siguientes, en tal sentido se identificó que el nivel de confiabilidad fue excelente:

Variable 1 - Gestión del capital humano: Alfa de Cronbach ,909

Variable 2 - Habilidades gerenciales: Alfa de Cronbach ,943

3.5 Procedimientos

En el estudio de investigación se aplicó la validación del instrumento para su posterior aplicación a los cuestionarios a 104 colaboradores en una Municipalidad Distrital, precedentemente definidos como la unidad de análisis. Seguidamente, se estableció una base de datos en Excel con la información adquirida en los cuestionarios, en donde se evaluaron las respuestas.

3.6 Método de análisis de datos

Se empleó la estadística inferencial, mediante el estadígrafo Rho de Spearman, en vista de que los datos no indicaron una distribución normal, realizado en el programa estadístico SPSS v.25.

3.7 Aspectos éticos

En la investigación se consideró los principios básicos de ética profesional respetando aquellos principios esenciales de la conducta personal acogiendo las normativas y situaciones de conductas precisadas por la Universidad César Vallejo mediante el código de ética de investigación aplicando de forma conjunta las normativas APA para nombrar a los autores.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Estadística descriptiva de gestión del capital humano

Tabla 1. Resultado descriptivo de gestión del capital humano

GESTION DEL CAPITAL HUMANO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	4	3.8	3.8	3.80
	MEDIO	4	3.8	3.8	7.60
	ALTO	38	36.5	36.5	44.10
	MUY ALTO	58	55.8	55.8	99.90
		104	100	100	

Nota. Datos obtenidos mediante el cuestionario aplicado a colaboradores.

Fuente: SPSS v.25

En la tabla 1 nos muestra el total de encuestas que fueron 104, en donde la primera variable se observa que el 3.8% de las respuestas indican como baja, el 3.8% como medio, el 36.5% como alto y el 55.8% como muy alto. Concluyendo que la percepción de empleados en la gestión del capital humano en la municipalidad es alta y muy alta.

4.1.2. Estadística descriptiva de habilidades gerenciales

Tabla 2. Resultado descriptivo de habilidades gerenciales

HABILIDADES GERENCIALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	BAJO	5	4.8	4.8	4.80
	MEDIO	1	1.0	1.0	5.80
	ALTO	39	37.5	37.5	43.30
	MUY ALTO	59	56.7	56.7	100.00
		104	100	100	

Nota. Datos obtenidos mediante el cuestionario aplicado a colaboradores.

Fuente: SPSS v.25

En la tabla 2 nos muestra el total de encuestas que fueron 104, en donde la segunda variable se observa que el 4.8% de las respuestas indican como bajo, el 1% como medio, el 37.5% como alto y el 56.7% como muy alto. Concluyendo que la percepción de empleados en el desarrollo de habilidades gerenciales es alta y muy alta según las personas encuestadas.

4.1.3. Estadística descriptiva de la dimensión captación de personal

Tabla 3. Resultado descriptivo de captación de personal

CAPTACION DE PERSONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	6	5.8	5.8	5.80
	MEDIO	8	7.7	7.7	13.50
	ALTO	38	36.5	36.5	50.00
	MUY ALTO	52	50.0	50.0	100.00
		104	100.00	100	

Nota. Datos obtenidos mediante el cuestionario aplicado a colaboradores.

Fuente: SPSS v.25

En la tabla 3 nos muestra el total de encuestas que fueron 104, en la dimensión captación de personal se observó las respuestas en el que el 5.8% indican como baja, 7.7% como medio, 36.5% como alto y 50% como muy alto. Este resultado indica que en la municipalidad se da alto y muy alto la captación de personal.

4.1.4. Estadística descriptiva de la dimensión capacitación de personal

Tabla 4. Resultado descriptivo de capacitación de personal

CAPACITACION DE PERSONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	5	7.7	7.7	7.70
	MEDIO	5	7.7	7.7	15.40
	ALTO	64	52.9	52.9	68.30
	MUY ALTO	30	31.7	31.7	100.00
		104	100	100	

Nota. Datos obtenidos mediante el cuestionario aplicado a colaboradores.

Fuente: SPSS v.25

En la tabla 4 nos muestra el total de encuestas que fueron 104, en la dimensión captación de personal se observó las respuestas en el que el 7.7% indican como baja, 7.7% como medio, 52.9% como alto y 31.7% como muy alto. Este resultado indica que en la municipalidad se da alto y muy alto la capacitación de personal.

4.1.5. Estadística descriptiva de la dimensión evaluación de personal

Tabla 5. Resultado descriptivo de evaluación de personal

EVALUACION DE PERSONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	5	4.8	4.8	4.80
	MEDIO	5	4.8	4.8	9.60
	ALTO	42	40.4	40.4	50.00
	MUY ALTO	52	50.0	50.0	100.00
		104	100	100	

Nota. Datos obtenidos mediante el cuestionario aplicado a colaboradores.

Fuente: SPSS v.25

En la tabla 5 nos muestra el total de encuestas que fueron 104, en la dimensión captación de personal se observó las respuestas en el que el 4.8% indican como baja, 4.8% como medio, 40.4% como alto y 50% como muy alto. Este resultado indica que en la municipalidad se da alto y muy alto la evaluación de personal.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad es utilizada para poder contrastar si una hipótesis está cumpliendo la normalidad y de tal forma determinar qué tipo de estadístico se va a aplicar para la contrastación de la hipótesis. (Flores, Muñoz y Sánchez, 2019)

Si es valor Sig. es $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula

Si el valor Sig. es $> 0,05$ se acepta la hipótesis nula

Hipótesis

H0: Los datos provienen de una distribución normal

H1: Los datos no provienen de una distribución normal

Tabla 6. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GCH	,164	104	,000	,879	104	,000
HG	,161	104	,000	,822	104	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 6 se muestra los resultados de la prueba de normalidad, realizada para determinar la prueba estadística a usar y así explorar las correlaciones de la investigación. Cuando la muestra es mayor a 50 se tiene en cuenta la prueba de Kolmogorov-Smirnov y cuando es menor se toma en cuenta Shapiro-Wilk. Por lo que al ser el valor de "p" < 0.05 , considerándose una distribución no normal, se utiliza la prueba no paramétrica de correlación de Rho de Spearman.

Ver en Anexo 7 Tabla de valores de correlación.

4.2.2. Análisis por objetivos

Objetivo específico 1: Establecer la relación de la captación del personal en las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021.

Regla de decisión:

Si el valor Sig. es $< 0,01$ se rechaza la hipótesis nula

Si el valor Sig. es $> 0,01$ se acepta la hipótesis nula

Tabla 7. Relación entre captación del personal y habilidades gerenciales

Correlaciones		Captación de personal	Habilidades gerenciales
Rhode Spearman	Captación de personal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,164
		N	104
	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	,164
		Sig. (bilateral)	,097
		N	104

Nota. Datos obtenidos mediante el cuestionario aplicado a colaboradores.

Fuente: SPSS v.25

En la tabla 7 se muestra un coeficiente de correlación de 0,164 estableciendo una correlación positiva muy baja según la escala de valoración de la Rho de Spearman y no significativa porque $p > 0,01$; entre la dimensión captación de personal y la variable habilidades gerenciales.

Por ello, se rechaza H_1 . Existe correlación entre la dimensión captación de personal y la variable habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021 y se acepta H_0 : No existe correlación entre la dimensión captación de personal y la variable habilidades gerenciales en una Municipalidad, Arequipa 2021.

Objetivo específico 2: Establecer la relación de la capacitación del personal en las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021.

Regla de decisión:

Si el valor Sig. es $< 0,01$ se rechaza la hipótesis nula

Si el valor Sig. es $> 0,01$ se acepta la hipótesis nula

Tabla B. Relación entre capacitación del personal y habilidades gerenciales

Correlaciones		Capacitación de personal	Habilidades gerenciales
Rhode Spearman	Capacitación de personal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,121
		N	,220
	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	104
		Sig. (bilateral)	,121
		N	,220
			104

Nota. Datos obtenidos mediante el cuestionario aplicado a colaboradores.

Fuente: SPSS v.25

En la tabla 8 se muestra un coeficiente de correlación de 0,121 estableciendo una correlación positiva muy baja según la escala de valoración de la Rho de Spearman y no significativa porque $p > 0,01$; entre la dimensión capacitación del personal y las habilidades gerenciales.

Por ello, se rechaza H_2 Existe correlación entre la dimensión capacitación de personal y la variable habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021; y se acepta H_0 No existe correlación entre la dimensión capacitación de personal y la variable habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021.

Objetivo específico 3: Establecer la relación de la evaluación del personal en las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021.

Regla de decisión:

Si el valor Sig. es $< 0,01$ se rechaza la hipótesis nula

Si el valor Sig. es $> 0,01$ se acepta la hipótesis nula

Tabla 9. Relación entre evaluación del personal y habilidades gerenciales

Correlaciones		Evaluación del personal	Habilidades gerenciales
Rhode Spearman	Evaluación del personal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	104
	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	,104
		Sig. (bilateral)	,295
		N	104

Nota. Datos obtenidos mediante el cuestionario aplicado a colaboradores.

Fuente: SPSS v.25

En la tabla 9 se muestra un coeficiente de correlación de 0,104 estableciendo una correlación positiva muy baja según la escala de valoración de la Rho de Spearman y no significativa porque $p > 0,01$; entre la dimensión evaluación del personal y las habilidades gerenciales.

Por ello, se rechaza H_3 : Existe correlación entre la dimensión evaluación del personal y la variable habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021; y se acepta H_0 : No existe correlación entre la dimensión evaluación de personal y la variable habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021.

Objetivo específico 4: Establecer la relación de las habilidades técnicas en la gestión del capital humano en una municipalidad, Arequipa 2021.

Regla de decisión:

Si el valor Sig. es $< 0,01$ se rechaza la hipótesis nula

Si el valor Sig. es $> 0,01$ se acepta la hipótesis nula

Tabla 10. *Rrelación entre habilidades técnicas y gestión del capital humano*

Correlaciones			Gestión del capital humano	Habilidades técnicas
Rhode Spearman	Gestión del capital humano	Coeficiente de correlación	1,000	,162
		Sig. (bilateral)	.	,531
		N	104	104
	Habilidades técnicas	Coeficiente de correlación	,162	1,000
		Sig. (bilateral)	,531	.
		N	104	104

Nota. Datos obtenidos mediante el cuestionario aplicado a colaboradores.

Fuente: SPSS v.25

En la tabla 10 se muestra un coeficiente de correlación de 0,162 estableciendo una correlación positiva muy baja según la escala de valoración de la Rho de Spearman y no significativa porque $p > 0.01$; entre la dimensión habilidades técnicas en la gestión del capital humano.

Por ello, se rechaza H_4 . Existe correlación entre la dimensión habilidades técnicas y la variable gestión del capital humano en una municipalidad, Arequipa 2021; y se acepta H_0 : No existe correlación entre la dimensión habilidades técnicas y la variable gestión del capital humano en una municipalidad, Arequipa 2021.

Objetivo específico 5: Establecer la relación de las habilidades humanas en la gestión del capital humano en una municipalidad, Arequipa 2021.

Regla de decisión:

Si el valor Sig. es $< 0,01$ se rechaza la hipótesis nula

Si el valor Sig. es $> 0,01$ se acepta la hipótesis nula

Tabla 11. Relación entre habilidades humanas y gestión del capital humano

Correlaciones		Gestión del capital humano	Habilidades humanas
Rhode Spearman	Gestión del capital humano	1,000	,189
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.	,055
	N	104	104
Habilidades humanas	Gestión del capital humano	,189	1,000
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,055	.
	N	104	104

Nota. Datos obtenidos mediante el cuestionario aplicado a colaboradores.

Fuente: SPSS v.25

En la tabla 11 se muestra un coeficiente de correlación de 0,189 estableciendo una correlación positiva muy baja según la escala de valoración de la Rho de Spearman y no significativa porque $p > 0,01$; entre la dimensión habilidades humanas en la gestión del capital humano.

Por ello, se rechaza H_0 : Existe correlación entre la dimensión habilidades humanas y la variable gestión del capital humano en una municipalidad, Arequipa 2021; y se acepta H_a : No existe correlación entre la dimensión habilidades humanas y la variable gestión del capital humano en una municipalidad, Arequipa 2021.

Objetivo específico 6: Establecer la relación de las habilidades conceptuales en la gestión del capital humano en una municipalidad, Arequipa 2021.

Regla de decisión:

Si el valor Sig. es $< 0,01$ se rechaza la hipótesis nula

Si el valor Sig. es $> 0,01$ se acepta la hipótesis nula

Tabla 12. *Relación entre habilidades conceptuales y gestión del capital humano*

Correlaciones		Gestión del capital humano	Habilidades conceptuales
Rhode Spearman	Gestión del capital humano	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,121
		N	,220
Habilidades conceptuales	Habilidades conceptuales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,121
		N	,220

Nota. Datos obtenidos mediante el cuestionario aplicado a colaboradores.

Fuente: SPSS v.25

En la tabla 12 se muestra un coeficiente de correlación de 0,121 estableciendo una correlación positiva muy baja según la escala de valoración de la Rho de Spearman y no significativa porque $p > 0,01$; entre la dimensión habilidades conceptuales en la gestión del capital humano.

Por ello, se rechaza H_0 : Existe correlación entre la dimensión habilidades conceptuales y la variable gestión del capital humano en una Municipalidad, Arequipa 2021; y se acepta H_a : No existe correlación entre la dimensión habilidades conceptuales y la variable gestión del capital humano en una Municipalidad, Arequipa 2021.

Hipótesis general: Existe una relación significativa entre la gestión del capital humano y las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021.

H: Existe una correlación significativa entre la gestión del capital humano y las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021.

H₀: No existe una correlación significativa entre la gestión del capital humano y las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021

Regla de decisión:

Si el valor Sig. es < 0,01 se rechaza la hipótesis nula

Si el valor Sig. es > 0,01 se acepta la hipótesis nula

Tabla 13. Relación entre gestión del capital humano y habilidades gerenciales

Correlaciones		Gestión del capital humano	Habilidades gerenciales
Rho de Spearman	Gestión del capital humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	104
	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	,145
		Sig. (bilateral)	,143
		N	104

Nota. Datos obtenidos mediante el cuestionario aplicado a colaboradores.
Fuente: SPSS v.25

En la tabla 13 se muestra un coeficiente de correlación de 0,145 estableciendo una correlación positiva muy baja según la escala de valoración de la Rho de Spearman y no significativa porque $p > 0.01$; entre gestión del capital humano y habilidades gerenciales.

Por ello, se rechaza H. Existe correlación entre las variables gestión del capital humano y habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021; y se

acepta H_0 : No existe correlación entre las variables gestión del capital humano y habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021.

V. DISCUSIÓN

Posteriormente a los resultados encontrados se hizo la siguiente discusión:

En relación al objetivo general del estudio, se realizó el respectivo análisis a través de la aplicación del estadígrafo Rho de Spearman, en consecuencia a la distribución de sus datos, obteniendo un p_valor de 0,143 ($> 0,01\%$); es decir, fuera del error permitido por lo que no se puede demostrar tal afirmación, lo que determinó rechazar la hipótesis planteada y aceptar la hipótesis nula, demostrando que no existe asociación, de la gestión del capital humano y las habilidades gerenciales en una municipalidad de Arequipa en el año 2021. Al respecto, Chumpitazi (2019), en su investigación desarrollado dentro del contexto local, concluyó su estudio con resultados que discrepan de esta investigación dado que evidenció la presencia de una correlación significativa entre las habilidades gerenciales y gestión de los RRHH o también dominado talento o capital humano, en los colaboradores de esta organización, en tal sentido se halló un grado de relación alta ($> 0,8$), indicando que a más habilidad gerencial, mejor gestión de recursos humanos y viceversa.

Mientras que otro referente es Cuadros (2018), quien en su tesis también evidenció tal relación entre variables, existiendo suficientes argumentos que permitieron sostener la existencia de la conexión directa entre habilidades gerenciales y gestión del capital humano en dicha organización. Al respecto, los aportes teóricos de Bell et al. (2015), señalan que la inclinación de las entidades del estado es hacer frente a un mundo en el que los mecanismos de producción están en permanente evolución, por lo que la gestión de talento humano provee un valor agregado en un marco firme en la actualidad, siendo imperativo conseguir un por medio del ejemplo, el compromiso y la confianza. Adicionalmente, Ramírez et al. (2019), complementan la idea señalando que los seres humanos son talentos y no recursos de los que se pueden proporcionar a discreción, con capacidades de desarrollo.

Al respecto, esto podría estar sucediendo, dado que los procesos de selección en las instituciones públicas como el caso de la municipalidad, ya cuenta con procesos establecidos por reglamentos internos y generales en cuanto a las

convocatorias, las mismas que son abiertas al público y son publicadas también con acceso libre, donde cualquier ciudadano puede participar de las mismas. Mientras que, el tema de habilidades gerenciales estaría ligado a otro tipo de variables, como el liderazgo, la comunicación u otros factores internos, por lo que probablemente no se evidencie tal relación, dado que tampoco depende directamente de estos para reclutar al personal idóneo.

Al rechazar la hipótesis general entorno a los resultados obtenidos de ambas variables ($p > 0.01$), el poder conocer cuál sería la posible causa de dicha disociación, encontrando que efectivamente en la institución la gestión del capital humano es manejado de manera correcta de acuerdo con la mayoría de encuestados; sin embargo, existe aún un porcentaje representativo que manifiesta que su manejo es moderado. Por otro lado, las habilidades gerenciales con las que se cuenta presentan un nivel también eficiente; sin embargo, ello no es atribuible a dicha gestión, por lo que podrían estar asociado a otro tipo de variables.

En cuanto al primer objetivo específico, se estableció la correlación de la captación del personal y las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021, encontrando que no existe correlación entre los componentes, esto debido a que se obtuvo un p -valor de 0,097: mayor a 0,01, por ello, se rechaza H_1 : Existe una correlación entre la dimensión captación de personal y la variable habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021 y se acepta H_0 : No existe una correlación entre la dimensión captación de personal y la variable habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021. Estos resultados son diferentes a los de Bendezú y Verastegui (2018), quienes en su investigación para comprobar el grado del vínculo de las variables se usaron los métodos inductivo, deductivo y correlacional, tanto entre sus variables como con sus dimensiones, identificando particularmente que los procesos de desarrollo, retención y captación del talento humano se relacionan con habilidades gerenciales de manera positiva y considerable (95% de confianza) como parte de la gestión del capital humano. En tanto, a nivel teórico, Zambrano y Malina (2016), destacan la importancia de esta variable ya que, desde hace unos años, los modelos más característicos de gestión del conocimiento se relacionan con la gestión de los procesos, la gestión del talento y la gestión por experiencias.

En tanto al segundo objetivo específico, se estableció la correlación de la capacitación del personal y las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021, encontrando que no existe correlación entre los componentes, esto debido a que se obtuvo un p_valor de 0,220 ($>0,01$), por ello, se rechaza H_2 . Existe una correlación entre la dimensión capacitación de personal y la variable habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021 y se acepta H_2 . No existe una correlación entre la dimensión capacitación de personal y la variable habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021. Estos resultados discrepan de los de Lagos (2018), quien en su tesis de carácter nacional realizada en la empresa Azucarera Andahuasi S.A.A., determinó que existe una correlación moderada, entre sus componentes, resaltando que para mejorar en las habilidades gerenciales del personal de la empresa es necesario fortalecerlos con talleres y capacitaciones constantes. Así también, discrepan de los resultados de Salas (2016), quien en un estudio semejante afirma complementariamente que la aplicación de estrategias de formación, dentro de las cuales se considera a las capacitaciones, ayudan al desarrollo de habilidades gerenciales.

Respecto al tercer objetivo específico, se estableció la correlación de la evaluación del personal y las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021, encontrando que no existe correlación entre los componentes, esto debido a que se obtuvo un p_valor de 0,295 ($>0,01$), por ello, se rechaza H_a . Existe correlación entre la dimensión evaluación de personal y la variable habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021 y se acepta H_a . No existe correlación entre la dimensión evaluación de personal y la variable habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021. Estos resultados son distintos a los que analizó Flores (2018), quien, en su investigación, efectuados en 97 colaboradores, afirma que las habilidades gerenciales de los trabajadores tienen una relación directa significativa con el rendimiento laboral, como parte de la evaluación que se les aplica a los colaboradores de esta organización, no obstante, ello no parece evidenciarse en el presente estudio. En ese sentido, Álvarez et al. (2018), manifiestan que de momento la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores públicos debe atender al logro de un personal altamente calificado y motivado, que permita potenciar los resultados de los objetivos y metas planteadas por la institución, en ese sentido, en los últimos

años se han diseñado diversas medidas que garanticen transparentar la gestión del talento humano, lo mismo que captar capital humano calificado, que obtenga los más altos estándares. Además, Pimentel (2018), en su investigación realizada en la municipalidad de Aymaraes concluyó que después de la aplicación de Chi cuadrado, las dos variables cuentan con una relación significativa. Además, el coeficiente de correlación indicó para este par de variables que su correlación es directa y su fuerza de asociación es moderada.

Así también, en cuanto al cuarto objetivo específico, se estableció la correlación de la gestión del capital humano y las habilidades técnicas en una municipalidad, Arequipa 2021, encontrando que no existe tal correlación entre los componentes, esto debido a que se obtuvo un p_valor de 0,531 ($>0,01$), por ello, se rechaza H_4 . Existe una correlación entre la variable gestión del capital humano y la dimensión habilidades técnicas en una municipalidad, Arequipa 2021 y se acepta H_4 : No existe una correlación entre la variable gestión del capital humano y la dimensión habilidades técnicas en una municipalidad, Arequipa 2021. Estos resultados son divergentes a los de García (2013), quien en una tesis desarrollada en el contexto internacional, manifiesta que las habilidades gerenciales y aquellas competencias que posean los gerentes o líderes, representan en una organización la mejor ventaja competitiva y generan la mejora continua, por lo que la planificación y ejecución de nuevas tendencias administrativas es básico, demostrando así que la interacción y cooperación entre gerente y su personal a cargo, logran un mejor rendimiento a nivel técnico, generando mejores beneficios para la entidad. Es así como Ramírez et al. (2018), señalan que una de las principales funciones de esta rama es enarbolarla como un área de envergadura en las entidades. El procedimiento que debe desempeñar este subsistema organizacional debe reunir condiciones y procesos que aseguren la identificación personal con el medio en donde desarrollan sus capacidades.

Por su parte, en cuanto al quinto objetivo específico, se estableció la correlación de la gestión del capital humano y las habilidades humanas en una municipalidad, Arequipa 2021, encontrando que no existe correlación entre los componentes, esto debido a que se obtuvo un p_valor de 0,055 ($>0,01$), por ello, se rechaza H_5 . Existe una correlación entre la variable gestión del capital humano

y la dimensión habilidades humanas en una municipalidad, Arequipa 2021 y se acepta H_0 : No existe una correlación entre la variable gestión del capital humano y la dimensión habilidades humanas en una municipalidad, Arequipa 2021. Estos resultados son desiguales con los de Matamoros y Paitan (2019) quienes trabajaron en un estudio considerando como población a colaboradores del Gobierno Regional de Huancavelica, determinando que existe una relación significativa entre los roles gerenciales y su efectividad organizacional en la gestión del capital humano que emprenden, contemplando a las habilidades humanas, siendo recomendable capacitar a los gerentes o líderes de área para un mejor manejo de personal, desde el punto de vista humano. Mientras que, Ramírez (2022), indicó que el 58% de las personas encuestadas, indicaron manifestaron que las habilidades gerenciales se ubican en un nivel regular, mientras que el 53% de las personas encuestadas evidenciaron que la competencia laboral se ubica en el nivel medio. Luego culminó, según la prueba Rho de Spearman ($r = 0.785$), que existe una correlación positiva alta, asumiendo que existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y la competencia laboral en los trabajadores de esta organización. Al respecto, Jara et al. (2018), complementa estos aportes señalando que administrar el talento humano consiste en desempeñar un enfoque estratégico de dirección, cuya finalidad es obtener la mayor creación de valor para la organización.

Además, respecto al sexto objetivo específico, se estableció la correlación de la gestión del capital humano y las habilidades conceptuales en una municipalidad, Arequipa 2021, encontrando que no existe tal correlación entre los componentes, esto debido a que se obtuvo un p -valor de 0,220 ($>0,01$), por ello, se rechaza H_0 : Existe correlación entre la variable gestión del capital humano y la dimensión habilidades conceptuales en una municipalidad, Arequipa 2021 y se acepta H_0 : No existe correlación entre la variable gestión del capital humano y la dimensión habilidades conceptuales en una municipalidad, Arequipa 2021. Estos resultados discrepan de el de Castro (2016) puesto que en su artículo académico de alcance internacional manifiestan que la organización necesita personal que posea dedicación y contribución en los diferentes grados de desarrollo, requiriendo del enriquecimiento del trabajo dado que está asociado directamente a las habilidades gerenciales que demuestran los trabajadores. En tanto, afirman que

los colaboradores demuestran un alto rendimiento cuando la compañía demuestra dos aspectos: competencias y capacitaciones para fortalecer sus habilidades conceptuales, las cuales genera que se sientan involucrados y participen en lograr con el propósito de la organización; no obstante, ello no sucede en esta institución. Al igual que, Alba (2020), en la investigación que desarrolló respecto a la necesidad que exponen las empresas en los diversos rubros y servicios, por lo que planteó estudiar el vínculo de habilidades directivas en gestión del talento humano en el área docente de la I.E. Nacional Rímac, donde encontró que cuando se refiere a las habilidades directivas, no solo se tienen en cuenta las múltiples competencias que aporta una persona ubicada en un cargo de dirección, sino que también se toma en cuenta su activa participación. Al contar con los aportes teóricos de Leyva et al. (2018), se contemplan a las habilidades gerenciales como un conjunto de habilidades asumidas por parte de la dirección, con un rol más estratégico, con el fin de abordar a través del desarrollo y la ejecución de la planificación estratégica, un ambiente empresarial de mayor competitividad.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se demostró que no existe una correlación significativa entre la gestión del capital humano y las habilidades gerenciales ($p_valor= 0,143$; $e_s > a 0,01$) en una municipalidad, Arequipa 2021, dado que no existe evidencia suficiente de ello, rechazando de esta manera la hipótesis de investigación.

SEGUNDA: Se demostró que no existe una correlación significativa entre la captación del personal y las habilidades gerenciales ($p_valor= 0,094$; $e_s > a 0,01$) en una municipalidad, Arequipa 2021, puesto que no existe evidencia suficiente de ello, rechazando de esta manera la hipótesis de investigación.

TERCERA: No existe una correlación significativa entre la capacitación del personal y las habilidades gerenciales ($p_valor= 0,220$; mayor a $0,01$) en una municipalidad, Arequipa 2021, debido a que no existe evidencia suficiente de ello, rechazando de esta manera la hipótesis de investigación.

CUARTA: No existe una correlación significativa entre la evaluación del personal y las habilidades gerenciales ($p_valor= 0,295$; menor a $0,01$) en una municipalidad, Arequipa 2021, dado que no existe evidencia suficiente de ello, rechazando de esta manera la hipótesis de investigación.

QUINTA: No existe una correlación significativa entre la gestión del capital humano y las habilidades técnicas ($p_valor= 0,531$; mayor a $0,01$) en una municipalidad, Arequipa 2021, dado que no existe evidencia suficiente de ello, rechazando de esta manera la hipótesis de investigación.

SEXTA: No existe una correlación significativa entre la gestión del capital humano y las habilidades humanas ($p_valor= 0,55$; mayor a $0,01$) en una municipalidad, Arequipa 2021, dado que no existe evidencia suficiente de ello, rechazando de esta manera la hipótesis de investigación.

SÉPTIMA: No existe una correlación significativa entre la gestión del capital humano y las habilidades conceptuales ($p_valor= 0,220$; mayor a $0,01$) en una municipalidad, Arequipa 2021, dado que no existe evidencia suficiente de ello, rechazando de esta manera la hipótesis de investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al gerente de recursos humanos de la municipalidad realizar un estudio para poder determinar qué factores relacionan las habilidades gerenciales para así potenciar las habilidades de los trabajadores, y de esta forma puedan desarrollar sus competencias.

Segunda: Se recomienda al gerente de recursos humanos promover la captación, la capacitación y evaluación del personal desde un punto de vista positivo para que de esta forma se afiancen los lazos e identificación con la institución. De esta manera los trabajadores se sentirán motivados hacia el óptimo desarrollo de sus funciones.

Tercera: Se recomienda al gerente de administración establecer nuevas políticas en la gestión del capital humano que fomenten un programa motivacional partiendo desde capacitaciones, eventos, premiaciones por logros, etc., para que de esta manera puedan tener una mayor optimización de las habilidades técnicas, humanas y conceptuales de los colaboradores.

Cuarta: Se recomienda al gerente de recursos humanos realice periódicamente rotación de personal administrativo y técnico en base a su desempeño, de esta forma el personal podrá adquirir nuevos conocimientos dentro de la municipalidad. Logrando evitar que el personal se sienta impedido de poder superarse profesionalmente.

Quinta: Se recomienda al gerente de recursos humanos la revisión y actualización de su Manual de Organización y Funciones, para que de esta forma cada trabajador pueda cumplir con el perfil y experiencia del puesto requerido por la entidad, para así ayudar al logro de objetivos institucionales.

Sexta: A los gerentes de área se les recomienda fomentar una comunicación bidireccional entre sus áreas y sus subordinados, de manera que el trabajador tenga plena libertad para brindar sugerencias que permita mejorar el funcionamiento de la propia institución.

Séptima: Se recomienda a los gerentes poder delegar funciones dentro de su área, de esta forma permitirá que el personal tenga la capacidad de toma de

decisiones y criterio para solucionar problemas o aportar nuevas ideas para el mejoramiento en su área de trabajo.

REFERENCIAS

- Alba, F. (2020). *Impacto de las habilidades directivas en la gestión del talento humano docente de la Institución Educativa Nacional Rimac, 2020* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48719>
- Álvarez, B., Indacochea, B., Figueroa, M., y Narciso, R. (2018). Human talent management oriented to the performance evaluation model of public servants. *Polo del Conocimiento*, 3(1), 182-196. 10.23857/pc.v3i1.422
- Bell, R., Espín, M., y Moya, E. (2015). Trends in human talent management in the public sector. *Revista científica ecociencia*, 2(2), 1-14. <https://bi.blat.unam.mx/es/revista/revista-cientifica-ecociencia/articulo/tendencias-de-la-gestion-de-talento-humano-en-el-sector-publico>
- Bendezú, M. (2018). *Las habilidades Gerenciales y la Gestión del talento humano del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huancavelica - 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2266>
- Carhuancha, I., Sicheri, L., Nolzco, F., y De la Torre, J. (2019). Standardisation of the questionnaire to measure management skills in the tourism sector. *INNOVA Research Journal*, 4(3), 1-12. <https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.2019.1013>
- Cassab, P., y Mayorca, D. (2018). Habilidades gerenciales en mujeres comerciantes cabeza de hogar y economía familiar *Revista EAN*, 84, 153-166. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1922>
- Castro, F. (2016). Competencias (o habilidades) gerenciales: Una herramienta indispensable para el capital humano. *Actualizaciones para el desarrollo organizacional*, 20(05), 62-68. <https://www.eumed.net/llibros-gratis/2005/lmr/7.htm>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones*. McGraw Hill Editorial.

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Chumpitazi, D (2019). *Habilidades gerenciales y gestión de los recursos humanos en los trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A. C. Trujillo-Perú 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64437>

Condori, E (2017). *Habilidades gerenciales y gestión de recursos humanos en el Programa Juntos de la Unidad Territorial de Puno, 2016* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68304>

Cristancho, B (2012). *El desarrollo eficiente de las habilidades gerenciales como herramienta de gestión* [Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/6896>

Cuadros, J. (2018). *Habilidades Gerenciales y Gestión de los Recursos Humanos en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga 2018* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33516>

Delgadillo, J. (2021). *Diagnóstico de las actividades claves de la logística inversa de usuario final a la empresa comercializadora desde la perspectiva de la sostenibilidad en el sector de telecomunicaciones. Caso: América Móvil* [Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/18681>

Donawa, Z., y Gámez, W. (2019). Absence of management skills for a university innovation culture in Colombian and Venezuelan institutions. *Revista Universidad y Empresa*, 21 (36), 8-35. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.5961>

Flores, P. (2019). Estudio de potencia de pruebas de normalidad usando distribuciones desconocidas con distintos niveles de no normalidad http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/11192/1/per_n21_v1_05

- Flores, R. (2018). *Habilidades Gerenciales y su influencia en el desempeño laboral del personal de la micro red ampliación Paucarpata, Arequipa 2018* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7160>
- Guarnizo, W. (2018). *Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior*[Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27075>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. redalyc.org/journal/290/29058775014/movil/
- Lagos, L. (2018). *Habilidades gerenciales y la toma de decisiones en la empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2625>
- Leyva, A., Cavazos, J., y Espejel, J. (2018). Influence of strategic planning and managerial skills as internal factors of SME business competitiveness. *Contaduría y administración*, 63(3), 1-20. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1085>
- Matamoros, D. y Paitan, L. (2019). *Los roles gerenciales y la efectividad organizacional del personal administrativo en el gobierno regional de Huancavelica 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2939>
- Navinta, S., y Paucar, L. (2017). *Las habilidades gerenciales como una herramienta esencial en La gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital de Acarí-Arequipa 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4727>
- Pérez-Fuentes, D. (2016). Human capital, theories and methods: importance of the health. *Economía, sociedad y territorio*, 16(52), 651-673.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212016000300651

- Pimentel, W. (2018). *Habilidades Gerenciales Y Gestión De Cambio En La Municipalidad Provincial De Aymaraes, 2017* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38224>
- Ramírez, A (2022). *Habilidades gerenciales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78316>
- Ramírez, G. (2018). *Las habilidades gerenciales y su influencia en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49024>
- Ramírez, I., Espindola, A, Ruíz, I., y Hugueth, M,. (2019). Human Talent Management: Analysis from a Strategic Approach. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramírez, M., Chacón, H., y Valencia, K (2018). Human talent management as an organisational strategy in small and medium-sized companies. *Centro de investigaciones de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 16(1), 20-42. <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/2929>
- Reyes, C. (2018). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral en la gerencia de apoyo al diagnóstico de un hospital nacional de ESSALUD - Callao, 2018* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28922>
- Reyes, J. (2017). *Habilidades gerenciales y las relaciones interpersonales en el Gobierno Regional de Junín 2017* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23442>
- Salas, M. (2015). *El desarrollo de habilidades directivas en funcionarios de la municipalidad distrital de Cayma 2015* [Tesis de pregrado, Universidad

Nacional San Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2782>

Sierra, C. (2012). *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas, 2012* [Tesis de pregrado, Universidad de Valladolid].
<https://uvadoc.uva.es/handle/10324/879>

Vara, A (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Universidad San Martín de Parres.

Zambrano, F. y Malina, C. (2016). *Human talent management and knowledge management. Revista Publicando, 3(7), 257-266*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833470>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización

VARIABLE 1 DEL ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del capital humano	El capital humano es considerado un recurso productivo cuyas actividades deben ser planeadas a partir de las necesidades de la organización. Las personas contribuyen a la organización con sus conocimientos, aptitudes y la motivación (Chiavenato, 2009).	Se diseñará un instrumento en base a las dimensiones planteadas por Sveiby, (2013): captación, capacitación y evaluación del personal. Se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario	Captación del personal Capacitación del personal Evaluación del personal	Perfil Competencias Habilidades Destrezas Desempeño Productividad	Ordinal
VARIABLE 2 DEL ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Habilidades gerenciales	Las habilidades gerenciales son aquellas aptitudes y conocimientos especializados para manejarse así mismo, así como las relaciones con otros individuos (Pereda y Berrocal, 2012).	Se diseñará un instrumento en base a las dimensiones según Katz citado por Pimentel en el (2018) técnicas, humanas y conceptuales. Se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario	Habilidades Técnicas Habilidades Humanas Habilidades Conceptuales	Experiencia Conocimiento Comunicación Interrelación Gestión de la información Toma de decisiones	Ordinal

Anexo 2. Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión del capital humano y las habilidades gerenciales de una municipalidad, Arequipa 2021					
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES		
PROBLEMA GENERAL: ¿Como se relaciona la gestión del capital humano en las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021?	HIPÓTESIS GENERAL Hi: Existe una relación significativa entre la gestión del capital humano y las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021. Ho: No existe una relación significativa entre la gestión del capital humano y las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021	Objetivo General: Determinar la relación de la gestión del capital humano en las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021	VARIABLE 1: Gestión del Capital Humano		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			D1. Captación del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil • Competencias 	
			D2. Capacitación del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades • Destrezas 	
			D3. Evaluación del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • Productividad. 	
			VARIABLE 2: Habilidades Gerenciales		
			Dimensiones	Indicadores	
D1. Habilidades Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia • Conocimiento 				

<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión captación del personal en la variable habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión Capacitación del personal en la variable habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión evaluación del personal en la variable habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión habilidades técnicas en la variable gestión del capital humano en una</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>H1: Existe una relación significativa entre la captación de personal y las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021.</p> <p>H1a: No existe una relación significativa entre la captación de personal y las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021.</p> <p>H2 Existe una relación significativa entre la capacitación del personal y las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021.</p> <p>H2a No existe una relación significativa entre la capacitación del personal y las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021.</p> <p>H3 Existe una relación significativa entre la</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Establecer la relación de la captación del personal en las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021.</p> <p>Establecer la relación de la capacitación del personal en las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021.</p> <p>Establecer la relación de la evaluación del personal en las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa 2021.</p> <p>Establecer la relación de las habilidades técnicas en la gestión del capital humano en una municipalidad, Arequipa 2021.</p> <p>Establecer la relación de las habilidades humanas en la gestión del capital humano en</p>	<p>D2. Habilidades Humanas</p> <p>D3. Habilidades conceptuales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Interrelación • Gestión de la información • Toma de decisiones 	<p>Ordinal</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

<p>municipalidad, Arequipa 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión habilidades humanas en la variable gestión del capital humano en una Municipalidad, Arequipa 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión habilidades conceptuales en la variable gestión del capital humano en una municipalidad, Arequipa 2021?</p>	<p>habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa, 2021.</p> <p>H_{1a} No existe una relación significativa entre la evaluación del personal y las habilidades gerenciales en una municipalidad, Arequipa, 2021.</p> <p>H₄: Existe una relación significativa entre las habilidades técnicas y la gestión del capital humano en una municipalidad, Arequipa 2021.</p> <p>H₄: No existe una relación significativa entre las habilidades técnicas y la gestión del capital humano en una municipalidad, Arequipa 2021.</p> <p>H₅: Existe una relación significativa entre las habilidades humanas y la gestión del capital humano en una municipalidad, Arequipa 2021.</p>	<p>una municipalidad, Arequipa 2021.</p> <p>Establecer la relación de las habilidades conceptuales en la gestión del capital humano en una municipalidad, Arequipa 2021.</p>			
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

	<p>Ha No existe una relación significativa entre las habilidades humanas y la gestión del capital humano en una municipalidad, Arequipa 2021.</p> <p>He Existe una relación significativa entre las habilidades conceptuales y la gestión del capital humano en una municipalidad, Arequipa 2021.</p> <p>Ha No existe una relación significativa entre las habilidades conceptuales y la gestión del capital humano en una municipalidad, Arequipa 2021.</p>				
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

Anexo 3: Propuesta

Título

Programa de capacitaciones para mejorar el aspecto motivacional de los colaboradores.

Fundamentación

La sintaxis de la necesidad identificada en las variables se resume partiendo de los resultados presentados anteriormente, para cada dimensión. En función de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas se determinó que es fundamental que los trabajadores dispongan de un programa de capacitaciones para fortalecer la motivación de sus miembros como parte de la gestión del talento humano.

Objetivo general

Desarrollar un programa de capacitaciones para mejorar el aspecto motivacional de los colaboradores de una municipalidad de Arequipa.

Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico situacional en cuanto al nivel de motivación de los trabajadores
- Identificar los temas y áreas de interés de fortalecer en cuanto al aspecto motivacional
- Diseñar e implementar el programa de capacitación

Ventajas y desventajas

Implementar este tipo de programas ayuda a un mejor manejo de la gestión del talento humano, porque mediante de ella se fortalece en emprendimiento de sus capacidades y habilidades y así mismo, es importante porque se contará con trabajadores más motivados al momento de realizar sus funciones. Por su parte,

al tratarse de un ente público, muchas veces no existe esta predisposición o presupuesto para este tipo de iniciativas, dada la burocracia que existe.

Justificación y explicación de la propuesta

La Gestión de Talento Humano es la parte primordial para intensificar el capital humano cuya función es alcanzar los objetivos de la organización, la relevancia del aspecto motivacional en el trabajo en equipo crea un clima laboral adecuado y orientado a la mejora continua para brindar un servicio idóneo a los usuarios del distrito. Por lo que la metodología para su aplicación es bien práctica, dado que se trata en un primer momento de realizar un diagnóstico situacional en función de esta variable para luego identificar los temas de mayor relevancia para los colaboradores, para posteriormente diseñar e implementar el programa.

Planteamiento de actividades y recursos necesarios

Para la realización de las actividades propuestas para implementar el programa de capacitaciones, es necesaria una inversión de 2100.

Actividades	Acciones	Responsable	Costo Total
Actualizar los datos de los trabajadores.	Realizar un listado de trabajadores actuales por áreas.	Jefe de RR.HH.	100.00
	Categorizarlos de acuerdo con las funciones que desarrollan		100.00
Identificar los temas y áreas de interés	Identificar las necesidades de los trabajadores en cuanto a capacitaciones.	Jefe de RR.HH.	500.00
	Clasifica las necesidades de los trabajadores con información interna.		100.00
	Diseñar los temas a fortalecer		800.00

Diseñar e implementar el programa de capacitación	Implementar el programa	Jefe de RR.HH.	1500.00
TOTAL			2100.00

Cronograma de actividades

Actividades	Acciones	Meses					
		Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero
Actualizar los datos de los trabajadores.	Realizar un listado de trabajadores actuales por áreas.						
	Categorizarlos de acuerdo con las funciones que desarrollan						
Identificar los temas y áreas de interés	Identificar las necesidades de los trabajadores en cuanto a capacitaciones.						
	Clasifica las necesidades de los trabajadores con información interna.						
Diseñar e implementar el programa de capacitación	Diseñar los temas a fortalecer						
	Implementar el programa						

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

Estimado Sr.(a) El presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: "Gestión del capital humano y las habilidades gerenciales de una municipalidad, Arequipa 2021", el cual tiene fines exclusivamente académicos. Agradecemos su colaboración.

Instrucciones:

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente.

Escala valorativa:

1. Totalmente en desacuerdo (TD)	2. En desacuerdo (ED)	3. Indiferente (I)	4. De acuerdo (DA)	5. Totalmente de acuerdo (TDA)
-------------------------------------	--------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------------------

N°	Dimensiones/ ítems	TD	ED	I	DA	TDA
	Variable: Gestión del Capital Humano					
	<i>Dimensión 1. Captación del personal</i>	1	2	3	4	5
	Perfil					
1	Considera que cumple con el perfil de su puesto de trabajo.					
2	Considera que el proceso de selección garantiza que los aspirantes tengan el perfil necesario					
	Competencias					
3	Considera que sus competencias aportan al éxito organizacional desde su puesto de trabajo.					
4	Cree Ud. que sus competencias son un factor diferencial al momento de ser seleccionado.					
	<i>Dimensión 2. Capacitación del personal</i>	1	2	3	4	5
	Habilidades					
5	Su empleador invierte recursos presupuestales y materiales en el desarrollo de sus habilidades					
6	Considera que sus habilidades contribuyen con el logro de los objetivos de la Municipalidad.					
	Destrezas					
7	Se considera una persona eficaz en su puesto de trabajo.					
8	Cuenta con la capacidad para llevar a cabo una tarea de manera satisfactoria.					
	<i>Dimensión 3. Evaluación del personal</i>	1	2	3	4	5
	Desempeño					
9	Considera Ud. Que evaluar su desempeño resulta favorable para la organización.					
10	Su desempeño es evaluado constantemente por su superior.					
	Productividad					
11	Considera Ud. que cuenta con los recursos laborales para alcanzar su productividad					
12	Establece Ud. un plan de acción para aumentar su productividad.					

Variable: Habilidades Gerenciales						
	Dimensión 1. Habilidades Técnicas	1	2	3	4	5
	Experiencia					
13	Considera que su experiencia es un factor clave en el desarrollo de su puesto de trabajo.					
14	Cree Ud. que su experiencia le da la facilidad de ser multitarea en su puesto de trabajo.					
	Conocimiento					
15	Tiene claridad de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.					
16	Considera que su conocimiento contribuye de manera favorable en sus actividades laborables.					
	Dimensión 2. Habilidades Humanas	1	2	3	4	5
	Comunicación					
17	Existe una correcta comunicación con las jefaturas de otras áreas.					
18	Se promueve el trabajo en equipo en su área de trabajo.					
	Interrelación					
19	Existe un clima laboral propicio entre gerentes y funcionarios.					
20	Establece una relación adecuada con sus compañeros de área de trabajo.					
	Dimensión 3. Habilidades Conceptuales	1	2	3	4	5
	Gestión de la Información					
21	Existe un manejo adecuado de la información en su puesto de trabajo.					
22	Considera que su superior le brinda la información necesaria para el buen desenvolvimiento de sus actividades laborales.					
	Toma de decisiones					
23	Posee la capacidad y el criterio para solucionar problemas.					
24	Su superior proporciona nuevas ideas para el mejoramiento de su área de trabajo.					

Anexo 5: Validación del instrumento



CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

N°	DIMENSIONES ÍTEMIS	Pertinencia		Relación		Claridad		Sujeto-reo
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIONE 1: CAPACIDAD DB. PERSONAL							
1	Objetos de estudio de los recursos humanos	X		X		X		
2	Objetos de estudio de los recursos humanos	X		X		X		
3	Objetos de estudio de los recursos humanos	X		X		X		
4	Objetos de estudio de los recursos humanos	X		X		X		
	DIMENSIONE 2: CAPACIDAD DEL PERSONAL							
5	Objetos de estudio de los recursos humanos	X		X		X		
6	Objetos de estudio de los recursos humanos	X		X		X		
7	Objetos de estudio de los recursos humanos	X		X		X		
8	Objetos de estudio de los recursos humanos	X		X		X		
	DIMENSIONE 3: EVALUACIÓN DEL PERSONAL							
9	Objetos de estudio de los recursos humanos	X		X		X		
10	Objetos de estudio de los recursos humanos	X		X		X		
10	Objetos de estudio de los recursos humanos	X		X		X		
12	Objetos de estudio de los recursos humanos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corrección [] No aplicable: []

Apellidos y nombres del juez validador: Mgi. Carmen Milema Noblecilla Saavedra ID: 112879565

Especialidad del validador: Magister en Ciencias Contables y Financieras

- **Relevancia:** El ítem corresponde al contenido del instrumento.
- **Relevancia:** El ítem es apropiado para el propósito del instrumento.
- **Claridad:** Se efectuó el análisis de la claridad del ítem, es conciso, específico y diferenciable.

Nota: Si fuera necesario, se debe mencionar el ítem correspondiente, son suficientes para el instrumento.

27 de diciembre del 2021

Firma del Exerto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES GERENCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ¹		Su gerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSION 1: HABILIDADES TÉCNICAS	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Existe la experiencia en el uso de sistemas de información (ej. ERP, CRM, etc.)	X		X		X		
2	Existe la experiencia en el uso de herramientas de gestión de proyectos (ej. MS Project, Primavera, etc.)	X		X		X		
3	Existe la experiencia en el uso de herramientas de gestión de recursos humanos (ej. SAP HR, Oracle HR, etc.)	X		X		X		
	DIMENSION 2: HABILIDADES HUMANAS	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	Existe el conocimiento de la cultura organizacional	X		X		X		
8	Existe el conocimiento de los procesos de la organización	X		X		X		
7	Existe el conocimiento de los recursos humanos	X		X		X		
8	Existe el conocimiento de los recursos financieros	X		X		X		
	DIMENSION 3: HABILIDADES CONCEPTUALES	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Existe el conocimiento de los principios de la gerencia	X		X		X		
10	Existe el conocimiento de los principios de la administración	X		X		X		
11	Existe el conocimiento de los principios de la contabilidad	X		X		X		
12	Existe el conocimiento de los principios de la economía	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): -----

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg, Carmen Milena Noblecilla Saavedra DNI: 02879565

Especialidad del validador: Magíster en Ciencias Contables y Financieras

27 de diciembre del 2021



Firma del Experto Informante.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al objetivo de la dimensión.
 Relevancia: El ítem es aplicable para el desarrollo de la competencia de la dimensión especificada.
 Claridad: Se refiere a la facilidad de comprensión del ítem, es preciso, exacto y directo.

Nota: Si la suficiencia se dio en los ítems planteados son suficientes para la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pé'ti11eneia 1		Rtle:v:u1da?		Clál'id.ád'		Suaerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMEHSION 1: C>.PTACION D fI PERSOKAI							
1	Ccn,jil :- q1e:um .on d r-,il Ge :, puub Ge lteb:(o	X				X		
2	C«\i11i1, d pio:c.o de ele«i:fl s=r=n'i que br- lli:j:i:«'Je, 119 el pelfil ne:c.o	X		X		X		
3	Cen:i:kt- <le ;;;- Gir!!pei c, qo1h1n el i d o g:- udon;1 de,de 1l pu,t;o de l:!!«P,	X		X		X		
4	O « Ud,qe ,,oo,q:ele iici:&xon11n r,:w, dhren:iSl elmo!!-enloc' v. :e'eceicne:b.	X		X		X		
	DIMENSION 2 C;PACTACK-N DEL PERSONAL							
5	Su entfleedo, ir!ielb 1uur,o! pi,e,;:p,ec,Se,ymeleri el encld'c:-:noh<lc ,, ,ubli:!cde:	X		X		X		
6	Ccn,jil :-; i.c <.lll1tb1ide:kc!,d!!!b,j, icti elb;rodc llc-ctjelho:-de le U;nii:ided.	X		X		X		
7	Se ,onil'otte 1n) p e e = efic,; 1l pi:c:b) de lrejo	X		X		X		
8	O,!!1,= 1 eipi' del p-re re, re o hu,, Ge m=re "6: :teñ:-	X		X		X		
	DIMENSION 3 EIALUACK-H DEL PERSONAL							
9	Ccn,jil:1, \d. O. e e'9L.t d c:cmff lo te"!!lllf e'p'r« le e re le.org,iu,,:en,	X		X		X		
10	Su 'tillF e i: e, e<11Yo -r 11le!lenle pcr e, ,upeñor	X		X		X		
11	C«\i:1, \d. que o:enla .on lo: :u 1, e: p,;, ,1:enur ,; 116-	X		X		X		
12	ételile Ud. Fl"- lle :it!>Fete , em 1l p>;:aofül!,i.	X		X				

Obs.ervaciones. (pre-cisar si hay suficiencia):.....

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

Apellidos y nombres. del juez validador. Mg: Miguel Ángel Ancí Gonzales ONI: 29649070

Especialidad del yzlidador: **MG. en Economía**

Relevancia: El ítem es relevante para el constructo.
Claridad: Se entiende en el contexto del ítem, es claro, preciso y relevante.

Nota: Si el ítem es relevante para el constructo, se debe considerar suficiente para la dimensión.

27 de diciembre del 2021


 Experto Informante

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES GERENCIALES

N°	DIMENSIONES/items	Ptj-ti11eneia 1		Rt.leva11da?		Clál'id.ad'		Sugerencias
		S	No	S	No	Si	No	
	DIMENSION 1: HABILIDADES TÉCNICAS	S	No	S	No	Si	No	
1	Conj,il,q 11c u e.r...riellid e, lllfe(herc,oe, en d d,nero 6eHpmlxl M l'rejo	X		X		X		
2	C t t Ud.q 'j c,;eri_c k dele fy.lifed ,e.ill.'Jlf , e.i. ll.)Uel de l'tcb,)).	X		X		X		
3	Ti c d'ad'id' de re, Nn, in te, e,,, pue,b Ge l'reb.fo.	X		X		X		
4	Conj;1,,\le u e-en;-i-cc<'llri,r. Ge marc l'111re)le ordat: e:thY'Adc,l'berc:le, .	X		X		X		
	DIMENSION 2: KABILIDAOES HUMANAS	S	No	Si	No	S	No	
5	Se pt=1m,e dlrcbcl cn ui:o en ,11 de h'be .	X		X		X		
6	élede 1111* e d'ón c :ue:1 , " ,ll' l' t'IP:ii cie, de i;:c,dc hb,jo	X		X		X		
	DIMENSION 3: KABILIDAOES CONCEPTUALES	S	No	S	No	S	No	
7	élede 1111* e d'ón c :ue:1 , " ,ll' l' t'IP:ii cie, de i;:c,dc hb,jo	X		X		X		
8	élede 1111* e d'ón c :ue:1 , " ,ll' l' t'IP:ii cie, de i;:c,dc hb,jo	X		X		X		
9	élede 1111* e d'ón c :ue:1 , " ,ll' l' t'IP:ii cie, de i;:c,dc hb,jo	X		X		X		
10	élede 1111* e d'ón c :ue:1 , " ,ll' l' t'IP:ii cie, de i;:c,dc hb,jo	X		X		X		
11	élede 1111* e d'ón c :ue:1 , " ,ll' l' t'IP:ii cie, de i;:c,dc hb,jo	X		X		X		
12	élede 1111* e d'ón c :ue:1 , " ,ll' l' t'IP:ii cie, de i;:c,dc hb,jo	X		X		X		

Obs.ervaciones (precisar si hay suficiencia):.....

Opción de aplicabilidad: Aplicable [Y Aplicable después de corregir [] No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Miguel Ángel Anci Gonzales ONI: 29649070

Especialidad del validador: MG. en Economía

Prüfening: El il:m cores1100lealco.n ijr.o teórico fkn-J11atlo.
 l:ftilevancia: El item esa11011aoo)ata repr*Enm al co1r.p,,nentl o
 d'ensión es11ecífica del consUcto
 'Catiaad: Se entiende stl aigDO!!!! a una d enunciadoCl itan,es
 co.1ciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se a-stifider!C9cuar.oo los ítems p1ar1eaos
 s01 suficientes para medir la dimensión

27 de diciembre del 2021



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	II. DIMENSIÓN 1: CAPTACION DEL PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Objetivo que se quiere lograr a través de la implementación de políticas de captación de personal.	X		X		X		
2	Objetivo que se quiere lograr a través de la implementación de políticas de captación de personal.	X		X		X		
3	Objetivo que se quiere lograr a través de la implementación de políticas de captación de personal.	X		X		X		
4	Objetivo que se quiere lograr a través de la implementación de políticas de captación de personal.	X		X		X		
	III. DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Objetivo que se quiere lograr a través de la implementación de políticas de capacitación de personal.	X		X		X		
6	Objetivo que se quiere lograr a través de la implementación de políticas de capacitación de personal.	X		X		X		
7	Objetivo que se quiere lograr a través de la implementación de políticas de capacitación de personal.	X		X		X		
8	Objetivo que se quiere lograr a través de la implementación de políticas de capacitación de personal.	X		X		X		
	IV. DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DEL PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Objetivo que se quiere lograr a través de la implementación de políticas de evaluación de personal.	X		X		X		
10	Objetivo que se quiere lograr a través de la implementación de políticas de evaluación de personal.	X		X		X		
10	Objetivo que se quiere lograr a través de la implementación de políticas de evaluación de personal.	X		X		X		
12	Objetivo que se quiere lograr a través de la implementación de políticas de evaluación de personal.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): -----

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg, Lizet Malena Farro Ruiz DNI: 45962909

Especialidad del validador: Maestría en Administración de Negocios - MBA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem 6 apropiado para evaluar al compo...
³Claridad: Se refiere a la claridad de la información, es decir, es preciso, exacto y directo.

Nota: Si la suficiencia se dio: Muestra el ítem 10, ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

27 de diciembre del 2021

 Firma del Experto Informante,

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES GERENCIALES

NO	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		CJaridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: HABILIDADES TÉCNICAS								
1	OX'E:l:efa C&S sJ experi:rcia es un factor aV'em ei oesa b æ :.l puesXl æ 1raap	X		X		X		
2	U&C&R su experi:rcia de dl la f3ai<lllll C& ser multijEa en su pueso æ trata).	X		X		X		
3	Ti:r.e aari jij æ 1» Nlnáon5 inri:tem= 3w pueio æ trataj..	X		X		X		
4	OX'Eil:ra eJ, SJ con-Y.imatio cattfIDU)eæ manera fa'roratie en SJ& oO'ru:13&la>X'a'tles.	X		X		X		
DIMENSION 2: HABILIDADES FINANCIERAS								
5	Existe t N II C()munG:00 con ras jef,wras de c&ras 3:æas.	X		X		X		
6	se jnawel-e ei 1ra&f) en jpo en su jrea de naoofo.	X		X		X		
7	ExCle tn cima boO&al p,opOO efitre gerettes y fll	X		X		X		
8	em«ece una igjji:f,n coo sus æ 3:e; æ r=lb&jo	X		X		X		
DIMENSION 3: HABILIDADES CONCEPTUALES								
9	ExSle m m.nep a:f:0.8:) æ la intrmi:i:>n en su PJ=10 æ 11al&ajo.	X		X		X		
10	OX'E:l:efa C&R SJ stiperio, ie tri".cia la illf:lmacion jpara El tr.al C&esEn'Orro æ sus d'es la001il:S	X		X		X		
11	Pw-fticapiQlliOyelQierio pa-1 r.W	X		X		X		
12	a, si.peoof Dre&B: ileas p n et pa:ñen» C& SJ.c'll de lr.lbajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) :

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg, Lizet Malena Farro Ruiz DNI: 45962909

Especialidad del validador: Maestra en Administración de Negocios - MBA

27 de diciembre del 2021



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al contenido teórico del módulo.
²Relevancia: El ítem es apropiado para describir el componente de la habilidad específica del constructo.
³Confiabilidad: Se refiere a la consistencia interna del instrumento, es decir, la exactitud y fiabilidad.

Nota: Si la confiabilidad, se dio: suficiencia; cuando los ítems pertenecen a diferentes constructos para medir la amplitud.

Anexo 6: Confiabilidad de los instrumentos

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	42,97	56,792	,817	,894
VAR00002	43,37	61,206	,463	,909
VAR00003	43,07	57,582	,685	,899
VAR00004	43,10	60,024	,684	,901
VAR00005	44,27	65,444	,109	,928
VAR00006	43,07	59,306	,616	,902
VAR00007	43,00	54,276	,845	,891

VAR00008	43,10	54,645	,766	,895
VAR00009	43,03	55,551	,825	,892
VAR00010	43,27	57,789	,694	,899
VAR00011	43,57	59,289	,595	,903
VAR00012	43,40	56,041	,721	,897

El cuestionario posee un índice de 0,909 lo que corresponde a una confiabilidad EXCELENTE

VARIABLE 2: HABILIDADES GERENCIALES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	44,07	72,616	,768	,937
VAR00002	44,00	72,621	,809	,935
VAR00003	44,10	71,748	,838	,934
VAR00004	43,97	72,309	,856	,934
VAR00005	44,07	76,754	,619	,941
VAR00006	44,20	72,924	,776	,936
VAR00007	44,47	74,947	,653	,940
VAR00008	44,17	76,006	,649	,941

VAR00009	44,20	71,545	,833	,934
<hr/>				
VAR00010	44,27	71,720	,673	,941
<hr/>				
VAR00011	44,00	73,034	,749	,937
<hr/>				
VAR00012	44,33	71,816	,673	,941

El cuestionario posee un índice de 0,943 lo que corresponde a una confiabilidad EXCELENTE

Anexo 7: Valores de correlación - Rho de Spearman

Valores de correlación de Rho de Spearman	
Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.1 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.1 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Anexo 8: Base de datos

Cuestionario 1															
PARTICIPANTE	D1				VARIABLE1										TOTAL
	p1	p2	p3	p4	Total	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Total	
1	1	4	4	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
2	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
3	1	5	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
4	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
5	4	2	5	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
6	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
7	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
9	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
10	5	4	5	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
12	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
13	4	4	5	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
14	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
15	5	2	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
17	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
18	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
19	2	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
20	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
21	5	2	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
22	5	4	5	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
23	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
24	5	4	2	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
25	5	4	5	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
28	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
29	1	4	3	3	11	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
30	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
31	4	0	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
32	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
33	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
34	5	3	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
35	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
36	2	3	2	3	10	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
37	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
38	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
39	2	3	2	2	9	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
41	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
42	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
43	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
44	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
45	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
46	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
47	5	4	5	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
48	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
49	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
50	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
51	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51
52	2	4	2	2	10	4	4	4	4	16	4	4	4	16	51

5J	5	4	J	18	J	J	5	5	17	5	3	1	1	16	1	ALTO	
54	5	4	d	17	3	Z	5	5	15	5	5	3	3	17	5	ALTO	
55	4	4	J	16	1	J	2	2	13	2	4	2	5	15	15	PIEDIO	
56	4	2	5	d	15	1	d	2	13	2	4	3	3	15	23	MEDIO	
57	3	4	J	d	15	1	J	2	4	15	2	J	4	14	14	PIEDIO	
58	5	2	5	J	17	1	5	5	12	2	2	J	1	14	2J	MEDIO	
59	5	0	5	j	18	3	5	5	11	5	5	5	4	13	55	ALTO	
60	5	J	5	1	13	2	1	5	5	17	5	1	1	17	53	ALTO	
61	2	3	Z	3	10	3	2	1	2	11	2	2	3	2	3	21	BAJO
62	4	3	3	1	14	Z	J	4	4	14	2	2	2	3	11	31	MEDIO
6J	5	1	5	1	20	1	5	5	5	20	1	5	5	5	20	01	ALTO
64	1	1	J	d	17	d	d	d	11	2	2	2	2	1	16	1	ALTO
6.5	5	1	d	J	18	d	J	5	11	5	5	6	4	11	11	ALTO	
66	5	4	j	d	17	3	Z	5	5	15	5	5	3	17	22	ALTO	
67	5	J	5	4	18	3	J	5	5	17	5	3	4	16	51	ALTO	
63	1	2	5	d	15	1	d	1	4	13	2	1	d	3	15	13	PIEDIO
63	3	d	J	J	15	3	J	1	11	15	3	1	3	1	14	14	PIEDIO
71J	5	2	5	1	17	1	5	5	1	12	5	1	1	14	13	PIEDIO	
71	1	J	J	J	16	3	J	1	1	15	2	2	2	4	16	17	ALTO
72	5	J	5	1	13	1	1	5	5	17	1	4	4	17	53	ALTO	
7J	2	3	2	3	10	3	2	1	2	11	2	2	3	2	3	21	BAJO
7"	1	1	J	4	17	J	d	1	16	2	2	2	1	16	16	ALTO	
75	5	1	5	1	20	1	1	1	5	20	5	5	5	5	20	01	ALTO
76	5	3	J	d	16	J	1	5	11	d	5	1	5	18	12	ALTO	
77	4	4	3	3	14	J	3	J	3	12	2	1	4	16	12	MEDIO	
7a	5	1	5	1	20	3	4	1	5	17	2	1	1	5	17	17	ALTO
7	2	5	5	J	18	1	5	5	5	16	5	2	5	18	52	ALTO	
8J	5	2	5	J	17	1	5	5	5	16	5	5	J	1	17	51	ALTO
81	5	d	5	1	13	J	5	5	5	13	5	5	2	4	16	5J	ALTO
82	3	3	3	3	12	J	J	4	4	16	3	J	3	3	12	41	MEDIO
83	1	J	J	J	16	3	J	1	1	15	1	3	3	4	14	15	MEDIO
8d	5	1	5	1	20	J	1	5	5	17	1	1	1	5	17	5	ALTO
85	1	3	3	j	14	2	J	2	1	14	1	2	2	3	11	31	MEDIO
00	1	4	J	J	16	1	J	1	13	2	2	2	5	15	44	PIEDIO	
01	4	5	d	J	17	d	J	2	11	2	2	1	1	16	15	ALTO	
02	5	5	J	J	18	d	J	5	5	18	5	1	5	4	18	11	ALTO
63	1	4	4	4	16	J	J	1	4	15	2	1	4	16	16	ALTO	
J	3	4	J	d	15	3	J	2	1	15	J	1	3	4	14	1J	MEDIO
91	5	2	5	1	17	1	5	5	1	12	5	1	3	1	14	1J	MEDIO
92	1	2	5	J	15	1	J	2	1	13	1	1	4	3	15	1	PIEDIO
93	J	d	3	3	14	J	1	J	3	12	1	1	J	16	16	PIEDIO	
94	5	2	e	e	17	1	1	5	11	2	7	3	J	17	50	ALTO	
95	5	4	1	j	18	3	5	5	5	18	5	5	5	J	13	51	ALTO
J	J	4	3	3	14	J	3	3	3	12	2	1	J	11	12	PIEDIO	
97	J	3	3	3	12	4	4	1	1	16	3	3	J	3	12	1	MEDIO
95	J	4	J	d	15	1	4	1	1	13	1	1	2	5	15	11	PIEDIO
93	5	3	4	4	17	3	1	5	5	18	1	1	1	5	18	E2	ALTO
100	4	5	J	J	17	d	j	2	4	11	1	1	4	16	15	15	ALTO
111	1	1	4	1	17	d	J	1	1	16	1	1	1	4	16	15	ALTO
102?	5	1	j	j	18	j	j	5	5	18	5	1	5	4	18	54	ALTO
17n	1	3	5	5	18	1	J	1	1	15	5	3	1	J	16	65	ALTO
114	2	3	2	2	3	3	Z	1	1	7	1	2	2	1	G	22	BAJO

RANGOS
12-24 BAJO
25-36 MEDIO
37-48 ALTO
49-60 MUY ALTO

Cuestionario

PARTICIPANTE	01					D2					03					TOTAL	
	01J	01J	01S	01S	Total	p17	p18	p19	p20	Total	<21	>21	p21	p22	Total		
1																MEDIO	
2					12					17					15	<MEDIO	
3					4					1				2	17	ALTO	
4					11					1				20	5A-O		
5					20					20				20	ALTO		
6					10					15				15	ALTO		
7					17					17				17	ALTO		
8					20					20				20	ALTO		
9					15					17				14	ALTO		
10					15					17				15	MEDIO		
11					12					15				15	MEDIO		
12					12					15				20	ALTO		
13					18					12				14	MEDIO		
14					14					14				14	MEDIO		
15					20					20				20	ALTO		
16					18					18				20	ALTO		
17					11					11				10	5A-O		
18					18					18				20	ALTO		
19					15					15				17	ALTO		
20					11					11				17	ALTO		
21					17					17				17	ALTO		
22					17					17				17	ALTO		
23					17					17				17	ALTO		
24					17					20				17	ALTO		
25					17					20				17	ALTO		
26					17					17				20	ALTO		
27					17					17				20	ALTO		
28					17					17				20	ALTO		
29					17					17				20	ALTO		
30					17					17				17	ALTO		
31					12					11				15	MEDIO		
32					17					17				14	MEDIO		
33					12					17				15	ALTO		
34					12					11				20	ALTO		
35					12					11				14	ALTO		
36					12					11				15	MEDIO		
37					12					11				15	ALTO		
38					12					11				15	MEDIO		
39					11					11				20	ALTO		
40					11					11				20	ALTO		
41					11					11				20	ALTO		
42					17					17				14	MEDIO		
43					12					11				14	MEDIO		
44					12					11				15	ALTO		
45					12					11				15	ALTO		
46					12					11				15	MEDIO		
47					12					11				15	MEDIO		
48					12					11				15	MEDIO		
49					12					11				15	MEDIO		
50					12					11				15	MEDIO		
51					12					11				15	MEDIO		
52					12					11				15	MEDIO		
53					12					11				15	MEDIO		
54					12					11				15	MEDIO		
55					12					11				15	MEDIO		
56					12					11				15	MEDIO		
57					12					11				15	MEDIO		
58					12					11				15	MEDIO		
59					12					11				15	MEDIO		
60					12					11				15	MEDIO		
61					12					11				15	MEDIO		
62					12					11				15	MEDIO		
63					12					11				15	MEDIO		
64					12					11				15	MEDIO		
65					12					11				15	MEDIO		
66					12					11				15	MEDIO		
67					12					11				15	MEDIO		
68					12					11				15	MEDIO		
69					12					11				15	MEDIO		
70					12					11				15	MEDIO		
71					12					11				15	MEDIO		
72					12					11				15	MEDIO		
73					12					11				15	MEDIO		
74					12					11				15	MEDIO		
75					12					11				15	MEDIO		
76					12					11				15	MEDIO		
77					12					11				15	MEDIO		
78					12					11				15	MEDIO		
79					12					11				15	MEDIO		
80					12					11				15	MEDIO		
81					12					11				15	MEDIO		
82					12					11				15	MEDIO		
83					12					11				15	MEDIO		
84					12					11				15	MEDIO		
85					12					11				15	MEDIO		
86					12					11				15	MEDIO		
87					12					11				15	MEDIO		
88					12					11				15	MEDIO		
89					12					11				15	MEDIO		
90					12					11				15	MEDIO		
91					12					11				15	MEDIO		
92					12					11				15	MEDIO		
93					12					11				15	MEDIO		
94					12					11				15	MEDIO		
95					12					11				15	MEDIO		
96					12					11				15	MEDIO		
97					12					11				15	MEDIO		
98					12					11				15	MEDIO		
99					12					11				15	MEDIO		
100					12					11				15	MEDIO		

52	:	5	5	:	2(1)	4	2	2	:	13	2	1	:	1	:	12	NEOIO	
53	S	5	5	S	2(1)	5	7	5	J	18	5	5	:	5	:	20	ALTO	
5J	5	5	5	S	2(1)	5	7	7	j	18	5	5	5	5	20	ALTO		
55	1	1	1	1	4	:	1	2	1	7	1	1	1	2	5	16	3A:0	
56	:	1	5	:	13	5	5	3	3	1G	5	5	:	5	20	55	ALTO	
Si	d	1	1	d	1G	5	7	2	J	13	1	7	j	1	15	..!	NEOIO	
56	5	4	5	5	13	5	5	3	3	1G	5	5	S	5	20	:5	ALTO	
57	2	3	J	d	12	1	7	:	j	1G	:	3	:	1	14	!2	MeOIO	
60	3	3	3	3	12	3	2	2	J	11	1	1	d	3	15	30	NEOIO	
61	J	5	J	J	15	J	7	!	0	1G	:	:	:	3	14	5	NEOIO	
62	:	5	5	S	2(1)	4	!	!	4	1G	5	5	:	5	20	56	ALTO	
63	d	4	J	d	1G	4	!	!	J	17	:	3	1	15	!8	ALTO		
6d	J	1	1	J	1G	4	!	!	J	1G	:	J	J	3	14	!6	MeOIO	
65	J	4	1	d	1G	5	5	!	:	20	5	5	:	5	20	:6	ALTO	
66	d	11	1	d	1G	1	7	!	J	1G	1	J	4	3	14	6	MeOIO	
61	d	4	1	4	1G	:	!	2	J	13	:	4	4	4	15	24	NEOIO	
66	4	4	J	d	15	J	!	!	J	1G	3	1	d	3	14	25	MeOIO	
69	d	4	1	d	1G	J	!	!	J	1G	1	3	J	:	14	!5	Mco10	
7r	J	5	1	J	17	J	7	3	J	15	4	5	d	1	17	!9	ALTO	
71	d	1	1	d	1G	3	B	3	j	13	1	1	4	3	15	44	NEOIO	
72	J	11	3	J	15	1	!	!	0	1G	:	0	J	3	14	5	NEOIO	
73	:	5	5	S	2(1)	5	5	5	:	20	5	5	:	5	20	50	ALTO	
74	5	5	5	S	2(1)	5	5	5	:	20	5	5	:	5	20	60	ALTO	
75	S	5	5	S	2(1)	4	7	7	J	1G	5	5	S	5	20	!6	ALTO	
76	1	1	1	1	4	:	1	2	f	7	1	1	1	2	5	16	3...0	
77	e	5	5	J	13	J	!	!	J	1G	:	4	:	1	17	52	ALTO	
77	1	1	1	d	1G	5	!	!	J	17	1	1	3	1	15	*8	ALTO	
78	5	5	5	:	2(1)	5	7	7	J	18	5	S	:	5	20	\$6	ALTO	
80	0	11	1	d	1G	3	!	2	J	13	1	3	J	4	15	!1	MeOIO	
81	:	5	5	S	2(1)	1	7	7	J	1G	5	5	:	5	20	:6	ALTO	
62	1	1	1	1	4	:	1	2	1	7	1	1	1	2	5	16	3A0	
83	S	5	5	S	2(1)	J	2	2	5	13	2	1	5	1	9	2	NEOIO	
6J	:	5	5	5	2(1)	5	!	5	0	18	5	5	:	5	20	56	ALTO	
85	:	5	5	:	2(1)	1	7	7	J	1G	S	5	:	5	20	:6	ALTO	
66	J	11	J	J	15	4	7	7	J	1G	:	7	J	:	14	<5	MeOIO	
87	4	4	1	4	1G	5	5	5	:	20	5	5	:	5	20	56	ALTO	
8E	d	11	1	d	1G	5	!	!	d	17	:	1	d	1	1G	!9	ALTO	
66	J	1	1	d	1G	5	!	!	!	17	1	1	J	1	1G	<9	ALTO	
9i	:	5	5	d	1G	5	!	!	J	1G	4	1	:	4	17	:2	ALTO	
91	d	1	1	d	1G	5	7	7	d	17	4	7	1	1	1G	9	ALTO	
92	J	1	1	0	1G	5	7	7	!	17	1	1	J	4	1G	69	ALTO	
93	J	1	!	J	1G	3	B	3	!	13	:	J	J	:	15	!1	MeOIO	
94	:	5	5	:	2(1)	S	!	5	d	18	5	5	5	5	20	56	ALTO	
F	5	5	5	5	2(1)	J	!	!	d	1G	5	5	5	5	20	:6	ALTO	
96	:	5	5	5	2(1)	1	2	2	:	13	2	1	S	1	9	!2	MeOIO	
97	j	5	d	J	17	1	!	!	3	!	15	:	5	J	1	17	!9	ALTO
96	J	1	1	J	1G	3	B	3	d	13	1	!	J	:	15	<4	Mco10	
9:	:	S	5	4	13	1	!	!	d	1G	4	!	:	4	17	52	ALTO	
100	1	1	1	1	:	:	1	2	1	7	1	1	7	2	5	16	3."0	
11j1	1	1	1	1	1G	5	S	!	:	20	5	5	:	5	20	:6	ALTO	
11,2	d	5	d	1	17	1	!	!	3	J	15	4	5	J	1	17	:19	ALTO
10:	d	5	4	4	17	1	!	!	3	1	15	4	5	d	4	17	29	ALTO
11j1	5	5	5	5	2(1)	5	7	7	:	20	5	5	:	5	20	60	ALTO	

RANGOS

12-24 BAJO
25-36 MEDIO
37-48 ALTO
49-60 MUY ALTO

Anexo 9: Evidencia de los resultados programa TURNITIN

TESIS FINAL TURNITIN -VALENCIA QISPE -VALDEZ
POCCO.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE