

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**Habilidades gerenciales y su influencia en la gestión municipal  
del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciada en  
Administración**

**Área: Ciencias Sociales**

**Línea de Investigación: Políticas y gestión pública y privada**

**Autor: Elida Janeth Zevallos Sánchez**

**Tumbes, 2023**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**Habilidades gerenciales y su influencia en la gestión municipal  
del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022.**

**Tesis aprobada en forma y estilo por:**

**Dr. Benavides Medina, Augusto Oswaldo (presidente)**

**Código ORCID: 0000-0002-3017-7945**

**Dr. Caucha Morales, Luis Jhony (secretario)**

**Código ORCID: 0000-0002-4786-9008**

**Mg. Garavito Criollo, Richard Augusto (vocal)**

**Código ORCID: 0000-0002-2371-2014**

**Tumbes, 2023**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**Habilidades gerenciales y su influencia en la gestión municipal  
del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022.**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido  
y forma.**

**Br. Zevallos Sánchez, Elida Janeth (Autor)**  
**CÓDIGO ORCID: 0000-0002-5708-9531**

**Dr. Merino Velásquez, Jesús (Asesor)**  
**CÓDIGO ORCID: 0000-0003-3301-4487**

**Tumbes, 2023**

# Habilidades gerenciales y su influencia en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022

por Elida Janeth Zevallos Sánchez



Dr. Adm. Jesús Merino Velásquez  
Código ORCID: 0000- 0003- 3301- 4487  
Asesor

---

Fecha de entrega: 05-ago-2023 12:24p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2141710770

Nombre del archivo: TESIS\_ZEVALLOS\_S\_NCHEZ\_OBS.\_31-07-23.docx (6.23M)

Total de palabras: 15180

Total de caracteres: 84555

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

INDICE DE SIMILITUD **28**% **28** FUENTES DE INTERNET%

**4** PUBLICACIONES%

%  
TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

## Habilidades gerenciales y su influencia en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022

---

<b>1</b> Fuente de Internet	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b>	<b>14%</b>
<b>2</b> Fuente de Internet	<b>www.untumbes.edu.pe</b>	<b>4%</b>
<b>3</b> Fuente de Internet	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b>	<b>3%</b>
<b>4</b> Fuente de Internet	<b>hdl.handle.net</b>	<b>2%</b>
<b>5</b> Fuente de Internet	<b>repositorio.unap.edu.pe</b>	<b>1%</b>
<b>6</b> Fuente de Internet	<b>repositorio.une.edu.pe</b>	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b> Fuente de Internet	<b>www.gob.pe</b>	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b> Fuente de Internet	<b>repositorio.unasam.edu.pe</b>	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b> Fuente de Internet	<b>repositorio.uct.edu.pe</b>	<b>&lt;1%</b>

Dr. Adm. Jesús

Código ORCID: 0000- 0003- 3301- 4487



Merino Velásquez

Asesor

		<1%
10	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	1library.co Fuente de Internet	<1%
12	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
13	www.repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1%
14	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1%
15	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1%
16	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet 0000- 0003- 3301- 4487 Asesor	<1%
	Dr. Adm. Jesús Merino Velásquez Código ORCID:	
17	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
18	scielo.iics.una.py Fuente de Internet	<1%

19	vsip.info	Fuente de Internet		<1%
20	repositorio.uwiener.edu.pe	Fuente de Internet	Dr. Adm. Jesús Merino Velásquez Código ORCID: 0000- 0003- 3301- 487	<1%
21	repositorio.unh.edu.pe	Fuente de Internet	Asesor	<1%
22	repositorio.ucsp.edu.pe	Fuente de Internet		<1%
23	sired.udenar.edu.co	Fuente de Internet		<1%
24	tesis.usat.edu.pe	Fuente de Internet		<1%
25	www.coursehero.com	Fuente de Internet		<1%
26	intellectum.unisabana.edu.co	Fuente de Internet		<1%
27	prezi.com	Fuente de Internet	Dr. Adm. Jesús Merino Velásquez Código ORCID: 0000- 0003- 3301- 4487 Asesor	<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Activo



**“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”**

**ACTA DE SUSTENCIÓN DE TESIS**

(presencial)

En Tumbes, a los dieciocho días del mes agosto del dos mil veintitrés, siendo las veinte horas, en el Aula N° 03 de la Facultad de Ciencias Económicas, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por Resolución N° 110-2023/UNTUMBES-FACECO-D, Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina, (**Presidente**), Dr. Luis Jhony Caucha Morales, (**Secretario**) y el Mg. Richard Augusto Garavito Criollo, (**Vocal**), reconociendo en la misma resolución además, al Dr. Jesús Merino Velázquez, como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: **“Habilidades gerenciales y su influencia en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022”**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, presentado por la Bachiller: **ELIDA JANETH ZEVALLOS SÁNCHEZ**.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Bachiller: **ELIDA JANETH ZEVALLOS SÁNCHEZ**, con calificativo..... Buena.....

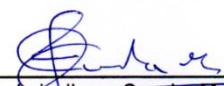
Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

En consecuencia, queda **APTA** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 22 horas ..... minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, concediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 18 de agosto de 2023

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina  
DNI N° 00227131  
Código ORCID N° 0000-0002-3017-7945  
**Presidente**

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Luis Jhony Caucha Morales  
DNI N° 41378388  
Código ORCID N° 0000-0002-4786-9008  
**Secretario**

  
\_\_\_\_\_  
Mg. Richard Augusto Garavito Criollo  
DNI N° 00370635  
Código ORCID N° 0000-0002-2371-2014  
**Vocal**

C.c:  
Jurados (3)  
Asesor  
Interesado  
Archivo (Decanato)

## **DEDICATORIA**

A Dios, nuestro padre celestial, por mantenerme con salud y perseverante en cada meta que me propongo, a mis padres mis motivos por seguir adelante, a mis abuelos que están en el reino de Dios y desde allí sé que me guían, a cada docente que ha impartido conocimiento y su motivación por ser una excelente profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi casa formadora, la Universidad Nacional de Tumbes, en especial a todos los docentes de la escuela profesional de Administración, por su constante esfuerzo en brindarnos información, enseñanzas y experiencias.

A la autoridad municipal y trabajadores por brindarme la facilidad en la recolección de datos, Asimismo, a mi asesor, quién ha sido mi guía activo en la elaboración de mi tesis y, por ende, el agradecimiento profundo a sus personas.

# ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	IX
AGRADECIMIENTO .....	X
ÍNDICE GENERAL .....	XI
ÍNDICE DE TABLAS .....	XIII
ÍNDICE DE ANEXOS .....	XIV
RESUMEN .....	XV
I. INTRODUCCIÓN.....	17
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....	23
2.1. BASES TEÓRICO – CIENTÍFICAS.....	23
2.1.1. Habilidades gerenciales .....	23
2.1.2. Gestión municipal .....	28
2.2. ANTECEDENTES.....	32
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	35
III. MATERIALES Y MÉTODOS .....	37
3.1. HIPÓTESIS .....	37
3.1.1. Hipótesis general .....	37
3.1.2. Hipótesis específicas .....	37
3.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO .....	38
3.2.1. Población.....	38
3.2.2. Muestra .....	38
3.2.3. Muestreo .....	38
3.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN.....	39
3.3.1. Métodos ... ..	39

3.3.2. Técnicas.....	39
3.3.3. Instrumentos .....	40
3.4. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .	41
3.4.1. Tipo de estudio .....	41
3.4.2. Diseño de investigación. ....	41
3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS .....	42
3.6. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	46
3.7. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.....	47
3.7.1. Variable: habilidades gerenciales .....	47
3.7.2. Variable: gestión municipal.....	48
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	50
4.1. RESULTADOS.....	50
4.2. DISCUSIÓN .....	60
V. CONCLUSIONES.....	64
VI. RECOMENDACIONES.....	65
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	66
ANEXOS.....	73

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población laboral de la Municipalidad distrital de San Jacinto .....	388
Tabla 2: Variable habilidades gerenciales .....	42
Tabla 3: Variable gestión municipal .....	43
Tabla 4: Escala valorativa .....	43
Tabla 5: Rango de Spearman .....	455
Tabla 6: Criterios para evaluar la confiabilidad del instrumento .....	466
Tabla 7: Dimensiones de habilidades gerenciales .....	488
Tabla 8: Dimensiones de gestión municipal .....	499
Tabla 9: Influencia de las habilidades gerenciales en la gestión municipal .....	50
Tabla 10: Prueba de normalidad de las variables: habilidades gerenciales y gestión municipal .....	52
Tabla 11: Correlación de la variable habilidades gerenciales y gestión municipal .....	53
Tabla 12: Influencia de las habilidades técnicas en la gestión municipal .....	54
Tabla 13: Correlación de la dimensión habilidades técnicas y la variable gestión municipal .....	555
Tabla 14: Influencia de las habilidades humanas en la gestión municipal .....	566
Tabla 15: Correlación de la dimensión habilidades humanas y la variable gestión municipal .....	577
Tabla 16: Influencia de las habilidades conceptuales en la gestión municipal .....	588
Tabla 17: Correlación de la dimensión habilidades conceptuales y la variable gestión municipal .....	599

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia. ....	73
ANEXO 2: Matriz de operacionalización .....	75
ANEXO 3: Carta solicitud de autorización para ejecución de tesis.....	77
ANEXO 4: Autorización para ejecución de tesis .....	78
ANEXO 5: Cuestionario de la variable 1: Habilidades gerenciales.....	79
ANEXO 6: Cuestionario de la variable 2: Gestión municipal .....	81
ANEXO 7: Guía de observación .....	83
ANEXO 8: Fichas bibliográficas .....	85
ANEXO 9: Análisis de fiabilidad de la variable 1: Habilidades gerenciales.....	86
ANEXO 10: Análisis de fiabilidad de la variable 2: Gestión Municipal .....	88
ANEXO 11: Proceso de aplicación de encuestas .....	89
ANEXO 12: Presupuesto inicial de apertura para el año 2022 y 2023.....	91

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la influencia de las habilidades gerenciales en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022. La metodología utilizada: cuantitativa, transversal, correlacional, no experimental; población de 28 trabajadores administrativos, aplicado el muestreo no probabilístico, las técnicas y los instrumentos de recolección de datos estuvieron dirigidos a todos los miembros de la población; la encuesta fue la principal técnica y en base a 12 preguntas en escala de Likert procesadas con el apoyo de Excel y el sistema estadístico SPSS. Los resultados obtenidos para las habilidades gerenciales con sus dimensiones las habilidades técnicas, humanas y conceptuales, experimentó respuestas de nivel medio con el 50%, cuya influencia en la gestión municipal en un nivel medio de 46% con un coeficiente Rho de Spearman del 0,598 permitió aceptar hipótesis general la cual consideró que las habilidades gerenciales influyen de manera positiva en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto. La dimensión habilidades técnicas sustentada en los indicadores de conocimiento y cumplimiento de leyes, uso de tecnologías y especialización se encontró en el nivel alto con el 64%. La dimensión habilidades humanas que midió el trabajo en equipo, toma de decisiones y comunicación efectiva tuvieron un 79% en el nivel alto con un coeficiente Rho de Spearman de 0.525. Para, la dimensión de habilidades conceptuales cuyos indicadores fueron innovador y creativo, manejar las complejidades y la capacidad de organizar y estructurar se midieron en el nivel alto del 61% con un coeficiente Rho de Spearman de 0.611 de las respuestas de los trabajadores administrativos de la entidad investigada. De esta manera, se concluyó que la formación profesional, manejo de relaciones interpersonales y la forma en que se prevé situaciones adversas; harán que los procesos administrativos y rutinarios se realicen pertinentemente.

**Palabras clave:** Habilidades gerenciales, humanas y conceptuales.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the influence of managerial skills on the municipal management of the local government of the San Jacinto district, Tumbes, 2022. The methodology used: quantitative, cross-sectional, correlational, non-experimental; population of 28 administrative workers, applied non-probabilistic sampling, the techniques and data collection instruments were aimed at all members of the population; the survey was the main technique and based on 12 questions on the Likert scale processed with the support of Excel and the SPSS statistical system. The results obtained for managerial skills with their dimensions technical, human and conceptual skills, experienced medium level responses with 50%, whose influence on municipal management at a medium level of 46% with a Spearman Rho coefficient of 0.598 allowed accept general hypothesis which considered that managerial skills positively influence the municipal management of the local government of the San Jacinto district. The technical skills dimension based on the indicators of knowledge and compliance with laws, use of technologies and specialization was found at a high level with 64%. The human skills dimension that measured teamwork, decision making and effective communication had 79% at the high level with a Spearman's Rho coefficient of 0.525. For the dimension of conceptual skills whose indicators were innovative and creative, managing complexities and the ability to organize and structure were measured at the high level of 61% with a Spearman's Rho coefficient of 0.611 from the responses of the administrative workers of the investigated entity. In this way, it was concluded that professional training, management of interpersonal relationships and the way in which adverse situations are anticipated; They will ensure that administrative and routine processes are carried out appropriately.

**Keywords:** Managerial, human and conceptual skills.

## I. INTRODUCCIÓN

El objetivo de la investigación se centra en conocer la manera en que las habilidades gerenciales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, influyen en la gestión de dicho gobierno local. De este modo, se analizará las destrezas que se poseen en la organización, donde el equipo humano no solo esté comprometido con los objetivos, si no también tenga un adecuado manejo de los recursos administrativos, económicos, financieros y humanos; de hecho Ramírez (2018) afirma que las habilidades directivas se han convertido en factores diferenciadores de eficacia y ejecución en cualquier sector empresarial y puesto directivo, siendo necesario un trabajo personal para lograr desarrollarlas; lo que implica un énfasis en el reclutamiento, selección y orientación de las personas donde se cuente con el sentido de pertenencia para así desempeñarse de manera confiable en la toma de decisiones.

Teniendo al sector público como ejemplo, se conoce su constante trabajo en la búsqueda de la correcta gestión, para esto Fong (2019) menciona que ante la necesidad de mejorar el perfil profesional en la gestión pública para la efectividad de los procesos, primero se recomienda perfeccionar las cualidades del personal donde se desarrolle el conocimiento del entorno, las habilidades de liderazgo emocional, la toma de decisiones, llevando una evaluación constante que permite llevar un mejor control de lo que se posee, para dar como resultado la competitividad global y el crecimiento social. Tomando en cuenta que, las destrezas de los servidores públicos tienen una gran relevancia en la administración por la magnitud de su responsabilidad, pues según ley N°27972 (2003) el objetivo de una municipalidad es el desarrollo integral y sostenible de su suscripción; además, ello generará un ambiente en donde los trabajadores perciban que son dirigidos por personas dotadas de sapiencias y un

trato cordial, e incluso motivando a un desarrollo personal por el hecho de seguir un modelo de profesional cabal en sus conocimientos.

De acorde a lo anterior, Ticona (2019) manifiesta que la gestión municipal genera el desarrollo local a través de la integración de todo el equipo técnico y financiero en los objetivos que la entidad se proponga, queriendo decir que el alcalde como todo el concejo directivo deben prestar atención y valorar el trabajo de cada uno de los trabajadores de las diferentes unidades administrativas que serán los principales actores del éxito o fracaso de la institución. Por esto, Contraloría General de la República (2021), el contralor general al sustentar el proyecto de ley N° 0149-2021-CGR mencionó que los cargos públicos deben estar ocupados por la mejor gente, es decir, quienes manejan presupuestos y toman decisiones en el país, deben ser profesionales con experiencia. “El Estado requiere de la participación de los más capacitados y con mayor razón en los puestos que administran los mayores proyectos y recursos públicos”. En ello se plantea que los directores de las empresas del Estado pertenecientes al gobierno nacional, regional y local; deberán contar con una formación académica de nivel superior completa y ocho años de experiencia.

Si damos paso al análisis de los gobiernos locales, tenemos algunas dificultades sobre el manejo que a éstas se le dan, ya que el Diario Correo (2019) citando los reportes de contraloría, informa notable número de exfuncionarios públicos que han incurrido en actos ilícitos aprovechándose de sus cargos; lo que ocasiona el desinterés de la población en los aportes que las instituciones gubernamentales les puede ofrecer en su calidad de vida, existiendo desconfianza en cada proceso que se realice. Quizá por temas políticos muchas veces en lo que es cargos de confianza no se toman tan en cuenta los perfiles de puesto y es ahí donde las habilidades necesarias de un gestor público se sueltan para dar espacio a un agradecimiento por su apoyo electoral. Es de conocimiento ciudadano que ya hace algunos años se vienen incurriendo en faltas graves por parte de funcionarios y es que Camacho (2019) en su módulo afirma que, a percepción de los ciudadanos la corrupción después de la delincuencia es el segundo problema que aqueja al Perú en la actualidad. Entendiendo que los tres

niveles de gobierno u organismos responsables de la administración del país, requieren fortalecer la asignación adecuada de los puestos o cargos mayores; para esto la Municipalidad distrital de San Jacinto, no es ajena a las situaciones mencionadas, ya que esta tiene la gran responsabilidad de gestionar el patrimonio de dicha jurisdicción y por tanto su progreso; tomando en cuenta al último censo realizado, INEI (2017) arrojando un total de 8512 pobladores y según los registros de la Unidad de Recursos Humanos – Municipalidad Distrital de San Jacinto (2022) la entidad cuenta con 28 trabajadores entre directivos y profesionales capaces de llevar un gobierno exitoso y dirigido al bien común.

En tanto, Cerna (2022) establece que la administración pública debe ser ocupada por profesionales que cumplan con los requisitos mínimos que el perfil del puesto lo establece en los documentos de gestión de la organización, para esto es necesario actualizar los manuales para que así sea coherente con la necesidad de la institución en sus gobiernos. Asimismo, se puede tomar como modelo a otros países y es que en ellos existen escuelas que capacitan y forman a los empleados públicos; por lo que Gorgal (2017) referencia a Brasil, México y Argentina, donde demuestra gráficamente que en ellos funcionan considerables programas de formación destinados a las personas que ocupan puestos en la gestión pública, mencionando una notable fijación en cursos referidos a las tecnologías de la información, comunicación y sobre todo al desarrollo económico-social.

Este contexto induce a investigar las habilidades gerenciales y la gestión municipal del gobierno local del distrito de San Jacinto, planteándose las siguientes interrogantes:

### **Problema general**

¿De qué manera influye las habilidades gerenciales en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022?

### **Problemas específicos**

1. ¿De qué manera influye las habilidades técnicas en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022?
2. ¿De qué manera influye las habilidades humanas en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022?
3. ¿De qué manera influye las habilidades conceptuales en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022?

Interrogantes que buscaron de modo general: Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022. Por lo tanto, se considera trascendente haber realizado la descripción de la influencia de las habilidades técnicas en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, la evaluación de la influencia de las habilidades humanas en la gestión municipal y la explicación de la influencia de las habilidades conceptuales en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto. Asumiendo la relevancia que tiene el manejo de los recursos asignados a dicha entidad, se realiza el trabajo investigativo, justificándose en un estudio teórico debido a la explicación del comportamiento y propiedades de la variable habilidades gerenciales y la gestión municipal que se basa en las teorías administrativas de Madrigal (2009) y de Arraiza (2016). También se analizará sus dimensiones de cada variable para entenderla y comprender su importancia en el desarrollo del estudio. Los resultados de la investigación permitirá acumular mayor conocimiento al existente de las disciplinas en referencia.

Asimismo, en el desarrollo de la investigación se empleó la técnica documental y de las encuestas; para lo cual se diseñará el cuestionario determinando su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach; igualmente se empleará el método inductivo y deductivo para analizar las variables y efectuar las conclusiones. Siguiendo un procedimiento de acuerdo al método científico, se hará uso de Rho Spearman para la contrastación de hipótesis; sus resultados nos llevarán a lograr los objetivos y otros aspectos que tengan relación con la investigación del as variables de estudio, teniendo como técnica

la encuesta y como instrumento el cuestionario, los cuales serán aplicados al personal de la Municipalidad Distrital de San Jacinto para la obtención de los resultados; en tal sentido se presume que el presente documento servirá para futuras investigaciones. Por otro lado, esta investigación es llevada a cabo por la constante necesidad de la gestión pública en contar con personas comprometidas con el desarrollo institucional, en este caso la Municipalidad Distrital de San Jacinto, se investigó a fin de conocer su nivel de cualidades que el personal directivo debe tener para cumplir con los grandes retos que su puesto le ofrece y así verse reflejado en una gestión municipal que aporte al desarrollo de su distrito.

Aparte en esta investigación se busca obtener resultados positivos en la mejora de los procesos administrativos, puesto que al aplicarse el estudio sobre la influencia de las habilidades gerenciales en la gestión municipal; se tomará con mayor interés su búsqueda y explotación de ellas en cada uno de los directivos y así manejar o dar agilidad en el servicio que se brinda a la población. Asimismo, la inversión para realizar el diagnóstico se encuentra dentro de un monto posible de cubrir por la autora.

De esta forma, la realización del estudio pretende sumarle confiabilidad al organismo a través del presente trabajo, donde ésta pueda contar con un equipo humano calificado y conocedor de cada proceso llevado a cabo; asimismo incentivar al crecimiento personal de los trabajadores.

Este documento está estructurado en capítulos, describiéndose a continuación:

En el capítulo I se presenta la introducción, en la cual se mencionan el problema, los objetivos y la justificación que sustentan la investigación.

En el capítulo II se explica la revisión de la literatura, cuyo contenido es de apoyo para comprender el objeto de estudio.

En el capítulo III se manifiesta cómo fue realizada la investigación, hipótesis planteadas y las técnicas que se usaron para la recolección de datos.

En el capítulo IV se muestran los hallazgos representados por tablas, a las cuales se les adjuntará un texto de análisis estadístico.

En el capítulo V de manera clara y concisa se describirán las respuestas a los objetivos propuestos en la investigación.

En el capítulo VI a manera de complemento se realizan recomendaciones o sugerencias en fin de que haya una mejora en la organización.

## **II. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

### **2.1. BASES TEÓRICO – CIENTÍFICAS**

En la actualidad las funciones que los gerentes/directivos realizan tienen un gran impacto en el desarrollo organizacional, aplicando sus conocimientos, habilidades, destrezas, que se dirigen a un adecuado manejo de los recursos tanto económicos como humanos; es por ello que las instituciones retienen al mejor talento humano que día a día se preocupa por desempeñarse y gestionar el logro de los objetivos, incentivando a la cooperación y la integración en el éxito corporativo.

#### **2.1.1. Habilidades gerenciales**

Las habilidades gerenciales para llegar a tomar la relevancia que hoy en día tienen, han pasado por diversos enfoques que autores como McGregor (1960) a través de la teoría X y Y aportó un método o estilo de dirigir equipos de trabajo, donde en el primero menciona que los individuos necesitan ser presionados para que cumplan sus funciones; en contraparte están los que se autodirigen y automotivan en búsqueda del desarrollo personal. Por consiguiente, Katz (2009) afirma que “un administrador para dirigir a otras personas y asumir responsabilidades, requiere que tengan destrezas técnicas, humanas y conceptuales para el efectivo cumplimiento de los objetivos organizacionales”; aporte que a lo largo de la historia se ha venido tomando en cuenta.

Considerando a Gazia y Ponte (2020) toman a la habilidad como la manera en que el ser humano sabe lo que hace y logra buenos resultados, ya que es posible que se conozca de cierta actividad, pero no se tiene la destreza de aplicarla y eso implica

manejar ciertos campos tanto en los aspectos personas y profesionales de las personas. Por otra parte, CEPAL (2020) considera que “la habilidad es la aplicación y uso de conocimientos para entender y realizar tareas, resolver problemas, comunicarse y relacionarse con otros”.

Del mismo modo, Portillo (2017) hace referencia a las habilidades como la base o el fundamento en la que las personas se condicionan a realizar desde sus alcances neurofisiopsicológicas; por un lado, éstas podrían ser específicas, cuando son requeridas en ciertas tareas, e integradas cuando se realizan en situaciones complejas. Lo que lleva a realizar un reencuentro de ideas, deduciendo que las habilidades se manifiestan en nuestras acciones que realizamos en una actividad determinada, dentro de la cual ya hemos tenido previos conocimientos y hábitos.

Competencia normalmente es utilizado como sinónimo de habilidades, por lo cual Alles (2019) la manifiesta como “la capacidad productiva de una persona la cual se puede describir y medir en términos de desempeño en cierto contexto laboral, o sea, se basa en un talento necesario para triunfar en la profesión o emprendimiento”. Un concepto se puede diferenciar de la habilidad; para ello Agut (s.f.) en su manual psicosocial, realiza una comparación entre las características de habilidad y competencia, mencionando los siguientes contrastes:

**a.** Naturaleza de la manifestación: las habilidades están regidas por la capacidad de una secuencia de conductas y las competencias se refieren a las actividades cognitivas. **b.** características de las tareas: las habilidades se desarrollan en tareas rutinarias y las competencias son necesarias para desempeñar actividades no programadas. **c.** Características del ambiente: las habilidades son usadas en la rutina empresarial y la competencia se da para afrontar contextos inestables. **d.** Generalización a otras situaciones: la habilidad está aplicada a una tarea en específica y la otra se puede dar a una variedad de tareas.

El término gerencia en muchas ocasiones resulta difícil de definir, ya que algunos autores lo identifican con ciertas funciones que realiza un empresario, gerente o supervisor, es decir de manera individual; en contra parte lo relacionan con un grupo de personas encargadas de administrar una empresa con el manejo de recursos que está cuenta. Para Arguello, Gavilánez, Llumiguano y Torres (2020) la gerencia “es la autoridad facultada de dirigir, gestionar o administrar a las personas, sus actividades y en general todos los recursos que la empresa posee”.

Las habilidades gerenciales son cruciales para el éxito de una organización, digamos que son el vehículo que lleva a todos los recursos de la empresa por el camino adecuado; usando estrategias, técnicas y herramientas previamente meditadas. Por lo cual Arroyo (2022) considera que las habilidades gerenciales, hoy en día, son las exigencias que se busca en un directivo para atender las necesidades de las empresas, tener éxito y ser competitivo; la idea es que se pueda dominar una variedad de funciones y tenga la facilidad de relacionarse con su medio interno y externo, dirigiendo con eficiencia el destino empresarial. De hecho Pazmiño, Parrales, Muñoz y Merchan (2019) añaden que las habilidades gerenciales son el aspecto diferenciador entre los directivos que solo se dedican a ordenar y aquellos que realizan procesos administrativos, motivando, actuando positivamente hacia su centro de trabajo y contribuyendo al bienestar empresarial, como a su comunidad externa de labores.

De las definiciones expuestas de habilidad gerencial se entiende que aquella es la capacidad que tiene un directivo para manejar los recursos de la organización, esto requiriendo no solo experiencia profesional o conocimientos en su ámbito de aplicación; también involucra el desarrollar un equipo de trabajo con un excelente potencial, que le permita una mejor función de dirigir y el sentido de pertenencia con el que se buscará el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

## **a. Dimensiones de las habilidades gerenciales**

Si analizamos los aspectos que integran a las habilidades gerenciales, tenemos a Katz (2009), quién fue un reconocido ejecutivo y profesor de administración; el cual manifiesta los 3 tipos de habilidades básicas que todo gerente necesita poseer:

**a.1. Habilidad técnica.** Se refiere a la destreza para usar procedimientos, conocimientos y técnicas en un campo especializado; concepto que se relaciona con el aporte que realiza Madrigal (2017) donde menciona que la habilidad técnica se encuentra relacionada con la capacidad del ser humano en poder usar todos los recursos a su disposición en fin de desarrollar actividades específicas y a esto lo llama dominar una carrera en especial, ya sea ingeniería, administración, medicina, etcétera.

**a.2. Habilidad humanista.** Se muestran como un apoyo para el directivo en sus relaciones interpersonales, interviniendo su capacidad de laborar con otros y cómo a éstos los motiva y guía en la búsqueda de logros organizacionales e individuales, asimismo, Robbins y Coulter (2020) asevera que las habilidades técnicas son importantes en todos los niveles de la organización, puesto que gracias a ello se puede obtener lo mejor de las personas que se están dirigiendo; implicando aspectos como la comunicación, trabajo en equipo, motivación, entusiasmo y confianza. Del mismo modo, Celma (2018) dice que para dirigir eficazmente no solo se necesita dominar un campo profesional y saber realizar las funciones que el puesto lo solicita, también es la forma en cómo se comunica y relaciona con los compañeros de trabajo y más aún si se encuentran bajo la dirección o influencia de estos.

**a.3. Habilidad conceptual.** Se considera como pericia para coordinar e integrar todas las actividades y los intereses de una organización, es decir, aquí los gerentes visualizan a la organización como un todo y cómo una parte de ellas depende de otras, lo cual llevará a precaver cambios que afectarán a todo ese conjunto. Es por tal que Madrigal (2017) reconoce a esta habilidad como “indispensable para comprender la

complejidad de una organización, sea en su ambiente interno o externo, además se dar sentido a la influencia que cada personal tiene en la misma”.

Por otro lado, Pazmiño et al. (2019) consideran que son 10 habilidades las más solicitadas para una práctica administrativa efectiva, encontrando:

**a.** Estrategia, dirigir una cuestión y lograr su objetivo; **b.** Comunicaciones, permite el entendimiento entre los integrantes de una empresa; **c.** Conflictos; **d.** Problemas más decisiones; **e.** Negociaciones; **f.** Trabajo en equipo; **g.** Liderazgo más motivación; **h.** Administración del tiempo más delegación; **i.** Cultura organizacional y **j.** Gerencia.

Del mismo modo, Puchol y Puchol (2018) consideran que el gestor gira alrededor de las siguientes funciones:

**a.** La comunicación: corresponde al actuar con dirección y participación en reuniones, el arte de entrevistar, expresarse en público, atender las quejas o reclamaciones, mostrarse asertivo ante cualquier inconveniente y saber negociar ante ello. **b.** La decisión: aplica el poder de decisiones, ser creativo e innovador, motivar al cambio si es necesario. **c.** La gestión: liderar, motivar al equipo y gestionar proyectos de mejora.

Es necesario mencionar que para el presente estudio en cuanto a habilidades gerenciales se aplicará el modelo teórico de Robert Katz, abarcando un estudio integral de las cualidades que poseen los directivos de la entidad al ejercer sus funciones.

### **2.1.2. Gestión municipal**

La gestión se les atribuye a las fuerzas que un grupo de trabajo realiza para lograr objetivos comunes creando una cultura institucional. Referente a ello Soria (2007) la considera como un conjunto de actividades por las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, éstas siendo llevadas a cabo por los servidores y funcionarios públicos, significando que estos deben poseer las capacidades necesarias para desempeñar sus funciones.

Tomando en cuenta a la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N°27972 (2003), nos informa que “las municipalidades tanto provinciales como distritales, son órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica y con la total capacidad de hacer cumplir sus fines; teniendo en cuenta los elementos esenciales de territorio, población y organización”. Por consiguiente, para la RAE la municipalidad es considerada como un órgano de gobierno y administración del municipio cuya existencia es con el fin de lograr el bienestar de los habitantes, originando el desarrollo común y preservando el medioambiente, todo ello con la facultad que la Constitución Política y demás leyes le otorgan.

Por otra parte, Arraiza (2016) generaliza al municipio como una comunidad, o sea, a grupos de familias que, al vivir en un mismo espacio geográfico comparten objetivos en búsqueda del bien social, pero que cada acción para obtener ese bien se encuentra limitado, puesto que cada acción a llevar debe respetar y contribuir al bien común de nivel inmediato superior, siendo provincial o nacional.

Soria (2007) define a la gestión municipal como las acciones necesarias que se realizan para el desarrollo operativo de los programas que están a cargo de la institución. Conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo, los cuales son: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Por otro lado, Arraiza (2016) afirma que “la gestión municipal se orienta a la ejecución o implantación de las

decisiones del gobierno, a través de la utilización, dosificación de los recursos disponibles y aplicando las directivas para el cumplimiento de las leyes”.

De lo mencionado líneas arriba, se entiende que la gestión municipal es un proceso de acciones respaldadas y autorizadas por legislaciones, donde dichas actividades son realizadas por personas capaces y confiables en el manejo del recurso público, con el fin de que estas creen un beneficio integral a la sociedad.

### **a. Dimensiones de la gestión municipal**

Quedena (2004) afirma que la habilidad política gerencial abarca la planeación, organización, dirección y control del órgano municipal; cuyo propósito es el desarrollo integral en lo que respecta al crecimiento económico, justicia social y sostenibilidad ambiental. En este sentido lo que se busca es la creación de una política que cumpla con las promesas y satisfaga las necesidades de la ciudadanía, teniendo como garantía las habilidades que los directivos poseen.

De acuerdo a la definición anterior, podemos analizar que en ella se está abarcando las principales funciones que en la actualidad la gerencia realiza, teniendo:

**a.1. Planificación.** Arraiza (2016) comenta que la planificación municipal es la forma de mejorar las condiciones en las que se encuentra un municipio, ya que en ellas se analiza los problemas que enfrenta la comunidad y se buscan estrategias, métodos, técnicas organizacionales adecuadas para el efectivo uso de los recursos; sacando un beneficio común y sin tanto costo social. Asimismo, la etapa de planificación se sustenta en un ámbito legal en el que se toman en cuenta disposiciones, restricciones y facultades; es decir, es un paso importante a seguir porque ello repercutirá en el éxito de la descentralización del Estado. Siendo relevante contar con los requisitos de: utilización de medios eficaces, compatibilidad entre fines y medios, y perseguir fines realistas alcanzables.

Además, Soria (2007) resalta a la planeación como el proceso que realiza el sector público en el que define sus propósitos y se eligen las estrategias para cumplir con los

objetivos de la entidad, en consecuencia, poder conocer las necesidades de bienes y servicios que requiere la sociedad. Las municipalidades cumplen la función de planeamiento a través de instrumentos de gestión como: plan de desarrollo municipal concertado, programación multianual, plan de desarrollo económico local sostenible, plan de acondicionamiento territorial, plan de desarrollo urbano, provincial y distrital, plan de desarrollo rural, plan estratégico institucional, plan operativo.

**a.2. Organización.** Arraiza (2016) destaca que la acción de organizar abarca la distribución de los materiales, recursos y personal para que las prácticas administrativas se realicen de manera óptima. En dicha etapa se asignan claramente las funciones que cada participante de la organización va a realizar, garantizando que se lleven a cabo eficientemente. De tal forma que Soria (2007) considera a la organización como el proceso en el cual se ordenan las estructuras y funciones municipales, las que lleven al logro de una eficiente administración de los servicios que ofrece en su jurisdicción. Aquí la organización es considerada como un medio para el desarrollo local.

**a.3. Dirección.** Arguello et al. (2020) relatan a la dirección como el paso importante para la administración del recurso humano, pues aquí se busca una respuesta positiva de los trabajadores en la búsqueda de los objetivos respecto a sus actividades que desarrollen. En esta etapa se aplica la gestión de personas, en donde se analiza el comportamiento individual y en grupo; se utilizan estrategias relacionadas al liderazgo, motivación, comunicación, negociación, que generen un excelente clima organizacional donde los trabajadores tengan un sentido de pertenencia y por si solos se comprometan con la institución.

**a.4. Control.** Se dice ser la última etapa del proceso administrativo, donde Arguello et al. (2020) opina que en el se busca fiscalizar el cumplimiento de los objetivos y el correcto uso de los recursos, para así poder tomar decisiones, corregir errores o prever fallas. En este punto se siguen lineamientos de política y planes de acción que

permitan realizar acciones preventivas y correctivas oportunas. Un proceso que debe ser integral y recurrente.

Aparte, Duque y Chavarro (2020) manifiestan que, para tomar decisiones gubernamentales, primero se debe analizar el territorio en donde se va a gerenciar y en base a esa referencia se puede realizar el proceso administrativo ya antes mencionado; o sea, trata de examinar las necesidades que la sociedad sostiene para dividir las en fortalezas y oportunidades, o debilidades y amenazas; generando las respectivas estrategias.

De este modo, para la presente investigación se trabajará con la teoría de Quedena (2004) considerando al proceso administrativo como determinante de la gestión municipal.

## 2.2. ANTECEDENTES

La importancia que las habilidades gerenciales tienen a nivel organizacional son tomadas de la misma magnitud a nivel mundial, es motivo que ha llevado a diferentes investigadores a interesarse en los indicadores y dimensiones que forman las destrezas de los trabajadores de cualquier rubro empresarial y que se relacionan con su idónea administración; para ello es el caso de Erazo (2021) quién investigó al personal dirigente del Municipio de La Unión Nariño, a fin de identificar las habilidades directivas que poseen los trabajadores, teniendo un enfoque cualitativo y estableciendo dos técnicas de recolección de información como la documental y la lista de chequeo; en la cual se utilizó la escala de Likert de tipo cualitativa con las opciones de: 5) Pleno, 4) Alto Grado, 3) Aceptable, 2) Deficiente y 1) No cumple. Con una muestra de 7 personas, se encontró como resultado el cumplimiento de las habilidades esenciales en un 79.2% y una ponderación total final de 3.9/5.0 de calificación; un valor aceptable, siendo necesario fortalecer las habilidades como toma de decisiones, liderazgo y la motivación a los colaboradores, para que de manera integral busquen el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Del mismo modo, Vicente (2019) realizó un análisis a las unidades orgánicas de la Municipalidad provincial de Tacna, donde buscó explicar cómo las competencias laborales para la gestión pública afectan en la productividad de cada área; para esto utilizó el método científico de enfoque cuantitativo y de instrumento a un test y una ficha de registro documental para registrar los datos de la productividad, aplicada a una muestra de 108 trabajadores; dando como resultado un coeficiente de Alpha de Cronbach de 0.866, indicándose un nivel regular según la media de 44.54. Concluyendo que existe un efecto significativo de las competencias laborales y una correlación positiva alta, en ello una evidencia de que las habilidades y actitudes son las más destacadas, como también una necesidad de mejora en lo que respecta a conocimientos sobre gestión pública y procedimientos. Una investigación que enfatiza la importancia de conocer las actividades específicas que se realizan en la entidad y cómo capacitarse o actualizarse, dará resultados positivos a la productividad laboral.

Si nos enfocamos, a nivel nacional también existen trabajos que suman al fenómeno estudiado, como Ramírez (2018) que buscó determinar la influencia de las habilidades gerenciales en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, usando una metodología de diseño no experimental y de tipo correlacional – causal; teniendo a la encuesta como la técnica en la recolección de datos, dirigida a una muestra de 123 colaboradores. Mediante el método RHO se encontró ( $RHO=0,934$ , Sig. = 0,000); lo cual determina que la correlación entre ambas variables es significativa, como también se encontró ciertas deficiencias en relación a las habilidades técnicas y el conocimiento del personal respecto a la planificación y organización de la institución no es adecuada. De acuerdo a esta ello, las habilidades directivas tienen una significativa relación con los procesos administrativos; es decir, si una no se encuentra fortalecida, es muy probable que el direccionamiento de la empresa no se esté realizando por la vía correcta.

Del mismo modo, Rafael y Moreyra (2018) quienes a través de su trabajo buscaron determinar la relación de las habilidades directivas y el compromiso organizacional del personal administrativo en la universidad Nacional de Huancavelica, utilizando un tipo de investigación aplicada y un nivel de investigación descriptivo-correlacional, como técnica e instrumento la documental y encuesta respectivamente; trabajando con una población de 79 personas en condición de personal administrativo en la universidad. Encontrando evidencias que han confirmado la presencia de una relación entre las habilidades directivas y el compromiso organizacional del personal administrativo en la organización al año 2017, la relación  $r$  de Pearson es del 29,7% que se le considera como correlación positiva baja, la probabilidad asociada es  $P(t > 2,729) = 0,0 < 5\%$  por lo que dicha correlación es positiva.

Por si fuera poco, Qquelcca (2019) realizó investigaciones para determinar cómo influyen las habilidades directivas de los empleados públicos en la gestión municipal, utilizando método explicativo de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de técnica la encuesta con el instrumento de los cuestionarios, trabajándose con una población de 59 empleados públicos, siendo la muestra de tipo censa, en sus

resultados obtenidos se determinó que las habilidades directivas influyen positivamente en la gestión municipal del distrito de Marangani, porque el valor de significancia es de 0.004 de prueba de chi-cuadrado de Pearson, lo que significa que es menor al 0.05 del valor de significancia (valor crítico observado). Entonces aquí, se analiza como la gestión municipal se ve significante influida por las habilidades que su plana de trabajadores demuestre en cada proceso realizado; requiriendo que de estas se saquen el mayor provecho y con el tiempo se vayan puliendo.

Es más, a nivel local se han realizado investigaciones para conocer cómo las acciones del personal demuestran que las habilidades directivas generan una excelente gestión, ejemplificando a Pacheco y Ramirez (2019) quienes en su investigación tuvieron como objetivo determinar de qué manera las capacidades gerenciales permiten una efectiva toma de decisiones en la Municipalidad Distrital De Aguas Verdes, donde se usó la metodología de carácter descriptivo, con un diseño de investigación no experimental, de tipo transversal y de técnica la encuesta con el instrumento de los cuestionarios; se aplicó a 55 trabajadores de las diversas áreas de la municipalidad; se obtuvo como resultado que el 80% de los colaboradores están de acuerdo que poseen conocimiento y destrezas técnicas para desempeñar sus funciones, el 86.75% refleja a las capacidades humanas; que orientan e inducen a una mejor participación del personal, y el 96.57% opina que los directivos cuentan con capacidades conceptual; donde se denota que el trabajo de ellos está enfocado a toda la institución. Dicho esto, se entiende que las habilidades directivas se relacionan considerablemente con el compromiso que los trabajadores tengan en sus funciones, de ello se puede inferir que algunas personas cuando se encuentran en un puesto laboral no demuestran interés en hacer crecer sus conocimientos y se solo buscan una retribución económica por sus servicios.

### 2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- a. **Destrezas.** Es el conjunto de saberes, conocimientos y talentos que una persona posee respecto a determinadas actividades, y que le permite desarrollarlas con eficiencia.
  
- b. **Especialización.** Se refiere a un título profesional en donde se ha adquirido conocimientos teóricos, técnicos y de metodología para desempeñarse en cualquier campo de aplicación.
  
- c. **Manejo de conflictos.** Son situaciones en las que hay diferencias y se actúa con técnicas o métodos para eliminar o reducir el problema, llegando a un acuerdo satisfactorio.
  
- d. **Relaciones interpersonales.** Es el vínculo que se genera entre dos o más personas en cualquier aspecto de sus vidas, lo que les permite compartir emociones, ideas, conocimientos, etc.
  
- e. **Desarrollo organizacional.** Hace referencia al logro de los objetivos organizacionales, una estructura y un personal dispuesto al cambio, donde se genera un beneficio común.
  
- f. **Estructura orgánica.** Es la forma en cómo se encuentran distribuidos los diferentes puestos que la organización tiene o considera necesarios para emplear su razón de ser; además, de su relación entre ellos.
  
- g. **Funcionarios públicos.** Se les considera a las personas que ejercen funciones de gobierno en alguna organización del estado, dirigiendo e interviniendo en decisiones respecto a la entidad.

- h. Perfil del puesto.** Son los requisitos y las características que el postulante y posteriormente ocupante debe poseer para desempeñarse en cierto puesto de trabajo.
- i. Proceso administrativo.** Son etapas dentro de las cuales se encuentran las funciones que el administrador rutinariamente realiza, agrupándolas en la planeación, organización, dirección y control; las mencionadas muy relacionadas entre sí.
- j. Facultades municipales.** Se muestran como la autoridad y permiso bajo ley que las municipalidades tienen ante el aspecto político, económico y administrativo; las cuales están dirigidas al desarrollo local.
- k. Colaboración interpartidaria.** Es la convivencia política que busca un bienestar integral a través de la unión de fuerzas, dejando de lado su afición por un determinado partido político.

### **III. MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1. HIPÓTESIS**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

Las habilidades gerenciales influyen de manera positiva en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

###### **Hipótesis específica 1.**

**H<sub>1</sub>:** Las habilidades técnicas influyen de manera positiva en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto.

###### **Hipótesis específica 2.**

**H<sub>1</sub>:** Las habilidades humanas influyen de manera positiva en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto.

###### **Hipótesis específica 3.**

**H<sub>1</sub>:** Las habilidades conceptuales influyen de manera positiva en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto.

## 3.2. MUESTRA Y MUESTREO

### 3.2.1. Población

En el estudio la población estuvo constituida por 28 trabajadores administrativos, comprendiendo directivos y profesionales. Según los registros de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Tabla 1:

*Población laboral de la Municipalidad distrital de San Jacinto*

Categoría laboral	N° de trabajadores
Directivos	16
Profesionales	12
Total	28

Fuente: Unidad de recursos humanos – Municipalidad Distrital de San Jacinto, 2022.

### 3.2.2. Muestra

La muestra del estudio fue de tipo censal y/o intencional, porque se empleará todos los elementos de la población, en este caso los 28 trabajadores administrativos.

### 3.2.3. Muestreo

El estudio se realizó mediante el muestreo no probabilístico, porque se dedicó la encuesta a todos los elementos de la población, en este caso se le aplicó el cuestionario tipo entrevista a los 28 trabajadores administrativos en sus respectivos puestos de trabajo dentro de su jornada laboral municipal. **(ANEXO 3: CARTA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TESIS y ANEXO 4: AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TESIS)**

### 3.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN

#### 3.3.1. Métodos

En la investigación se utilizaron los siguientes métodos:

- a. **Deductivo.** El estudio de las habilidades gerenciales y la gestión municipal se fundamentó en base a las doctrinas administrativas relacionadas con el tema a investigar.
- b. **Inductivo.** Se aplicó un procedimiento que viene desde la recolección de datos hasta la elaboración de las conclusiones.
- c. **Estadístico.** En la investigación se usaron programas estadísticos como el Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), con el modelo Rho de Spearman y el Alpha de Cronbach, y tablas de frecuencia.
- d. **Problemático-hipotético.** La presente investigación se fundamentó en la situación problemática que genera interrogantes las cuales serán respondidas mediante la formulación de hipótesis.

#### 3.3.2. Técnicas

Para el estudio se tomaron en cuenta las siguientes técnicas:

- a. **Encuesta.** Su fin es la recolección de datos respecto a las percepciones y/o apreciaciones que tienen los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jacinto y para ello se aplicó un cuestionario estructurado con 12 preguntas para la variable habilidades gerenciales y la variable gestión municipal, que se hará tipo entrevista a la muestra determinada. **(ANEXO 5: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 1:**

- b. Análisis documental.** En el estudio se revisó artículos de revista y textos cuyo contenido se relaciona con las variables en estudio y, se apoyó en los libros de gestión como es el CAP para así considerar la población y muestra adecuada. Por otro lado, para una mejor discusión se revisó documentos que contengan información sobre obras y/o proyectos ejecutados en el período investigado, teniendo acceso a los archivadores ubicados en el área de almacén.
- c. Observación directa** En ese aspecto se visitó la entidad y observó las diferentes acciones de los trabajadores, viendo aspectos positivos y negativos de cada una de sus funciones. (**ANEXO 7: GUÍA DE OBSERVACIÓN**)

### 3.3.3. Instrumentos

- a. Cuestionario.** En el estudio para la encuesta se estructuró un conjunto de preguntas basadas en las variables, dimensiones e indicadores para ser aplicado a los 28 trabajadores; dando cinco alternativas que se muestran como la escala de Likert: (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indeciso, (2) En desacuerdo y (1) Totalmente en desacuerdo.
- b. Fichas bibliográficas.** En el análisis documental se empleó fichas bibliográficas, para registrar la información contenida en la literatura, informe y registros. (**ANEXO 8: FICHAS BIBLIOGRÁFICAS**)

### 3.4. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

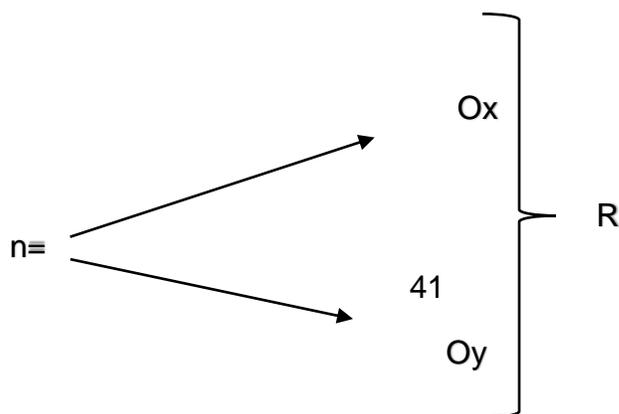
#### 3.4.1. Tipo de estudio

La investigación es aplicada, porque se buscó resolver problemas identificados. Además, es cuantitativa, ya que se trabajó con datos numéricos, indicadores y estadísticas relacionadas con el objeto de estudio; utilizando instrumentos de medición como el cuestionario valorado con la escala de Likert. Este estudio es de tipo descriptivo – correlacional, ya que se ha detallado sus propiedades y características de las variables habilidades gerenciales y gestión municipal y su asociación entre ellas que determinará su influencia.

#### 3.4.2. Diseño de investigación.

En la presente investigación se empleó el diseño no experimental, porque el investigador no manipula las variables habilidades gerenciales y gestión pública; es decir, se les estudió tal como se perciben en la realidad. Asimismo, ha sido de diseño transversal por que se dio en un periodo de tiempo en este caso 2022.

Para la contrastación de la hipótesis se tomó en cuenta el diseño correlacional; y es que se busca determinar la relación entre dos o más variables, cuya relación se aprecia en el siguiente esquema:



n= muestra

Ox= observación de habilidades gerenciales

Oy= observación de gestión municipal

R= relación entre variables

### 3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

#### 3.5.1. Procesamiento de datos

Después de la recolección de los datos, se hizo uso del programa Excel para la tabulación de los datos, este registro se exportó al programa software estadístico de ciencias sociales (SPSS), en su procesamiento se obtuvo coeficiente, tablas de frecuencia que representan resultados de las variables en base a objetivos.

Las dimensiones junto a sus indicadores, preguntas y el puntaje mínimo y máximo de las preguntas, se presentan en el siguiente cuadro:

**Tabla 2:**

*Variable habilidades gerenciales*

Dimensiones	Pregunta	Puntaje	
		Mín.	Máx
Habilidades técnicas	1 al 4	4	20
Habilidades humanas	5 al 8	4	20
Habilidades conceptuales	9 al 12	4	20
Total		12	60

Fuente: Propia.

**Tabla 3:***Variable gestión municipal*

Dimensiones	Pregunta	Puntaje	
		Mín.	Máx
Planeación	1 al 3	3	15
Organización	4 al 6	3	15
Dirección	7 al 9	3	15
Control	10 al 12	3	15
Total		12	60

Fuente: Propia.

Respecto a la escala de valoración de las variables, se empleó de acuerdo a los puntajes obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jacinto, por tanto:

**Tabla 4:***Escala valorativa*

Nivel	Habilidades gerenciales	Gestión municipal
Alta	44-60	44-60
Media	28-43	28-43
Baja	12-27	12-27

Fuente: Propia.

Una vez procesado los datos se explicó cada resultado mediante la discusión, comparándolos con los resultados de otros investigadores, asimismo

fundamentándose con el estado del arte, logrando efectuar la contrastación de hipótesis y determinando si las habilidades gerenciales influyen en la gestión municipal del gobierno local del distrito de San Jacinto.

Para la aceptación o rechazo de hipótesis se usó el coeficiente de determinación o predicción p-valúe, para lo cual Martínez, Botella, y Alacreu (s.f.) manifiesta las siguientes decisiones:

- Si el “p-valúe”  $< \alpha$ , se rechazará la hipótesis nula
- Si el “p-valúe”  $> \alpha$ , se aceptará la hipótesis nula

Donde:  $\alpha$  = nivel de significancia 5%

Para la correlación y/o asociación de hipótesis se utilizó: Rho de Spearman donde Hernández y Mendoza (2018) opinan que el coeficiente rho de Spearman, simbolizado como “rs”, es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías). Son coeficientes utilizados para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert por aquellos investigadores que las consideran ordinales.

Este coeficiente es utilizado para las variables ordinales como las habilidades gerenciales y gestión municipal, empleando valores reales entre +1 y -1:

**Tabla 5:***Rango de Spearman*

<b>Rango</b>	<b>Significación</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: tomado de Parodi y Matamoros (2017), el coeficiente de Rho de Spearman.

### 3.5.2. Análisis de datos

Una vez procesado los datos se explicó cada resultado mediante la discusión, comparándolos con los resultados de otros investigadores, asimismo fundamentándose con el estado del arte, logrando efectuar la contrastación de hipótesis y determinando si las habilidades gerenciales influyen en la gestión municipal del gobierno local del distrito de San Jacinto.

### 3.6. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para este paso se apoyará en el siguiente cuadro:

**Tabla 6:**

*Criterios para evaluar la confiabilidad del instrumento*

Rango	Confiabilidad
0.91-1	Excelente
0.81-0.90	Bueno
0.71-0.80	Aceptable
0.61-0.70	Cuestionable
0.50-0.60	Pobre
0-0.49	Inaceptable

Fuente: tomado de Galindo (2020), estadística para no estadísticos.

Para el cuestionario de la variable habilidades gerenciales se aplicó una muestra piloto de 15 personas, obteniendo un coeficiente de 0.776 demostrando una confiabilidad aceptable del instrumento de medición. **(ANEXO 9: ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE 1: HABILIDADES GERENCIALES)**

Para el cuestionario de la variable gestión municipal se aplicó una muestra piloto de 15 personas, obteniendo un coeficiente de 0.873 demostrando una confiabilidad buena del instrumento de medición. **(ANEXO 10: ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE 2: GESTIÓN MUNICIPAL)**

### **3.7. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE**

#### **3.7.1. Variable: habilidades gerenciales**

##### **a. Definición conceptual**

Las habilidades gerenciales son las pericias que los superiores, tanto jefes, gerentes o dueños de una empresa poseen para dirigir de manera eficiente y productiva al personal de su empresa, con el fin de lograr los objetivos organizacionales.

##### **Dimensiones**

- Habilidades técnicas
- Habilidades humanas
- Habilidades conceptuales

##### **b. Definición operacional**

Es el porcentaje de habilidades técnicas, humanas y conceptuales que poseen los directivos de una organización y que gracias a ello lograrán el desarrollo integral de la entidad. Medido a través de un cuestionario, con una valoración de escala de Likert.

**Tabla 7:***Dimensiones de habilidades gerenciales*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Instrumento de medición y escala de Likert</b>
Habilidades técnicas	Conocimiento y cumplimiento de normas; uso de tecnologías; y especialización.	1, 2, 3 y 4	Cuestionario  (5) Totalmente de acuerdo
Habilidades humanas	Trabajo en equipo, toma de decisiones y comunicación efectiva.	5, 6, 7 y 8	(4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo
Habilidades conceptuales	Innovador y creativo; manejar las complejidades; y capacidad de organizar y estructurar.	9, 10, 11 y 12	

Fuente: cuestionario

**3.7.2. Variable: gestión municipal****a. Definición conceptual**

La gestión municipal es un proceso continuo de planeación, organización, dirección y control de actividades que formulan e implementan políticas públicas adecuadas, que permitan el desarrollo del territorio y la calidad de vida de sus habitantes.

**Dimensiones:**

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

## b. Definición operacional

Representación porcentual del proceso administrativo en cada una de sus etapas: planeación, organización, dirección y control; que la municipalidad realiza en su razón de ser. Medido a través de un cuestionario, con una valoración de escala de Likert.

**Tabla 8:**

*Dimensiones de gestión municipal*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Instrumento de medición y escala de Likert</b>
Planeación	Diagnóstico de la situación institucional, orientación estratégica.	1,2,3	Cuestionario (5) Totalmente de acuerdo
Organización	Diferenciación entre las funciones y estructura organizativa entendible.	4,5,6	(4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo
Dirección	Estilo de conducción colegiada participativa y clima de colaboración interpartidaria.	7,8,9	(1) Totalmente en desacuerdo
Control	Consultoría permanente y cumplimiento de las operaciones o metas.	10,11,12	

Fuente: cuestionario

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. RESULTADOS

**4.1.1. Para el objetivo general:** Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022.

**Tabla 9:**

*Influencia de las habilidades gerenciales en la gestión municipal*

Nivel	Habilidades gerenciales			Gestión municipal	
	Puntuación	N° Enc.	%	N° Enc.	%
<b>Alto</b>	44-60	11	39%	10	36%
<b>Medio</b>	28-43	14	50%	13	46%
<b>Bajo</b>	12-27	3	11%	5	18%
<b>Total</b>		28	100%	28	100%

Fuente: cuestionario

En la tabla 9, se distingue a la variable habilidades gerenciales que comprenden a las dimensiones habilidades técnicas, humanas y conceptuales; a respuesta de los trabajadores administrativos del gobierno local, el 39% la consideran en el nivel alto, 50% en el nivel medio y 11% en el nivel bajo. De la misma forma, la variable gestión municipal arroja un 36% en el nivel alto, en el nivel medio con un 46% y con un 18% en el nivel bajo, siendo un indicador de referencia para asumir que las habilidades gerenciales determinadas por la planificación, organización, dirección y control se encuentran en un nivel regular.

## Prueba de normalidad

Para realizar la comprobación de hipótesis y usar el adecuado análisis de correlación, los datos fueron procesados en el sistema estadístico SPSS con el fin de conocer su distribución.

Pérez (2019) explica que, para conocer la distribución de las variables, se deben plantear las siguientes hipótesis:

1.  $H_0$ : Los datos de las variables tienen una distribución normal
2.  $H_a$ : Los datos de las variables no tienen una distribución normal

Además, los criterios para aceptar o rechazar las hipótesis planteadas, se basan en:

1. Si  $p \geq 0.05$  aceptamos la  $H_0$  (distribución normal)
2. Si  $p < 0.05$  rechazamos la  $H_0$  (distribución no normal)

Teniendo dos pruebas de normalidad: Kolmogorov Smirnov y Shapiro Wilk, se considera que:

1. Kolmogorov – Smirnov:  $n > 50$
2. Shapiro – Wilk:  $n \leq 50$

Por lo tanto, si la muestra es de 28 trabajadores se tomó en cuenta la prueba de Shapiro Wilk:

**Tabla 10:**

*Prueba de normalidad de las variables: habilidades gerenciales y gestión municipal*

<b>Prueba de normalidad</b>			
		Shapiro-Wilk	
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades gerenciales	.897	28	.010
Gestión municipal	.950	28	.196

a. Corrección de la significación de Lilliefors

**Fuente: SPSS.**

Para el estudio de coeficiente de correlación se suele utilizar Pearson o Rho se Spearman, mientras la primera se inclina a la estadística paramétrica, la segunda es utilizada en distribuciones desconocidas o no paramétricas. Referenciando a Hernández, Peñaloza, Espinosa y Rodríguez (2018) resaltan supuestos que ayudan a una correcta aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, donde se afirma que es necesario la distribución conjunta de las variables, o sea la normalidad debe ser bivariada. Si analizamos la tabla 10, tenemos que solo la gestión municipal cumple con una distribución normal ( $p > 0.05$ ), por lo que el mencionado coeficiente de correlación no sería el indicado para la presente investigación. Es así como se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptamos la alterna, es decir, los datos analizados no tienen una distribución normal y de esta manera el coeficiente Rho de Spearman se toma en cuenta para evaluar la asociación entre las variables estudiadas ya que se suele utilizar para la estadística no paramétrica, debido a su libre distribución.

**4.1.2. Para la comprobación de hipótesis del objetivo general:** Las habilidades gerenciales influyen de manera positiva en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022.

**Tabla 11:**

*Correlación de la variable habilidades gerenciales y gestión municipal*

			<b>Habilidades gerenciales</b>	<b>Gestión municipal</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Habilidades gerenciales</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,598**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	28	28
	<b>Gestión municipal</b>	Coeficiente de correlación	,598**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	28	28

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

Fuente: SPSS.

Con los resultados determinados de un Rho de Spearman, arrojando un resultado de 59.8%, indica que entre la variable habilidades gerenciales y gestión municipal tienen una correlación y/o asociación positiva considerable, y con una significancia de 0.01 menor que el 0.05 lleva a determinar la aceptación de la hipótesis planteada para el objetivo general.

**4.1.3. Para el objetivo específico 1:** Describir la influencia de las habilidades técnicas en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto.

**Tabla 12:**

*Influencia de las habilidades técnicas en la gestión municipal*

Nivel	Habilidades técnicas			Gestión municipal		
	Puntuación	N° Enc.	%	Puntuación	N° Enc.	%
<b>Alta</b>	14-20	18	64%	44-60	10	36%
<b>Media</b>	9-13	10	36%	28-43	13	46%
<b>Baja</b>	4-8	0	0%	12-27	5	18%
<b>Total</b>		28	100%		28	100%

Fuente: cuestionario

La dimensión habilidad técnica basada en los indicadores de conocimiento y cumplimiento de leyes, uso de tecnologías y especialización, para el 64% de trabajadores se ubica en un nivel alto y el 36% en nivel medio; por otro lado, la gestión municipal se encuentra en un nivel alto al 36%, medio por el 46% y de acuerdo al 18% en el nivel bajo por contestaciones de los encuestados. Considerando que los conocimientos técnicos que se pueden aprender en la formación profesional y la ejecución adecuada de los procesos que realiza la entidad, se ubican en un nivel regular.

**4.1.4. Para la comprobación de hipótesis del objetivo específico 1:** Las habilidades técnicas influyen de manera positiva en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022.

**Tabla 13:**

*Correlación de la dimensión habilidades técnicas y la variable gestión municipal*

			<b>Habilidades técnicas</b>	<b>Gestión municipal</b>
	<b>Habilidades técnicas</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,606**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	28	28
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Gestión municipal</b>	Coeficiente de correlación	,606**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	28	28

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

Fuente: SPSS.

A través de los resultados arrojados mediante el coeficiente Rho de Spearman, en el presente cuadro se refleja 60.6% de correlación, lo cual indica que entre la dimensión habilidades técnicas y la gestión municipal existe una considerable influencia que lleva a la aceptación de la hipótesis general alterna.

**4.1.5. Para el objetivo específico 2:** Evaluar la influencia de las habilidades humanas en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto.

**Tabla 14:**

*Influencia de las habilidades humanas en la gestión municipal*

Nivel	Habilidades humanas			Gestión municipal		
	Puntuación	N° Enc.	%	Puntuación	N° Enc.	%
<b>Alta</b>	14-20	22	79%	44-60	10	36%
<b>Media</b>	9-13	3	11%	28-43	13	46%
<b>Baja</b>	4-8	3	11%	12-27	5	18%
<b>Total</b>		28	100%		28	100%

Fuente: cuestionario

Las habilidades humanas comprenden el trabajo en equipo, toma de decisiones y comunicación efectiva, características de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jacinto en un nivel alto del 79% y 11% tanto en nivel medio como bajo; del mismo modo, la gestión municipal se ubica en el nivel alto de acuerdo a un 36% y por el 46% en el nivel medio. Es decir, el vínculo que se mantiene entre cada personal de la entidad tiene una relevante práctica, ya que su porcentaje arrojado es por mayoría.

**4.1.6. Para la comprobación de hipótesis del objetivo específico 2:** Las habilidades humanas influyen de manera positiva en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022.

**Tabla 15:**

*Correlación de la dimensión habilidades humanas y la variable gestión municipal*

		<b>Habilidades humanas</b>	<b>Gestión municipal</b>
	<b>Habilidades humanas</b>	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,525**
		N	,004
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Gestión municipal</b>	Coefficiente de correlación	,525**
		Sig. (bilateral)	,004
		N	28

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

Fuente: SPSS.

Mediante el uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman se obtiene un 52.5% con una significancia de 0,004 que, los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de San Jacinto poseen la destreza de relacionarse efectivamente con sus compañeros, en bien de manejar los recursos que provee la entidad, generar un ameno espacio de trabajo y servir a la población conjuntamente. Mientras que, un 47.5% cree que se necesita fortalecer el trabajo en equipo, toma de decisiones y comunicación efectiva en el personal; para así lograr una adecuada gestión municipal.

**4.1.7. Para el objetivo específico 3:** Explicar la influencia de las habilidades conceptuales en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto.

**Tabla 16:**

*Influencia de las habilidades conceptuales en la gestión municipal*

Nivel	Habilidades conceptuales			Gestión municipal		
	Puntuación	N° Enc.	%	Puntuación	N° Enc.	%
<b>Alta</b>	14-20	17	61%	44-60	10	36%
<b>Media</b>	9-13	11	39%	28-43	13	46%
<b>Baja</b>	4-8	0	0%	12-27	5	18%
<b>Total</b>		28	100%		28	100%

Fuente: cuestionario

La dimensión de habilidades conceptuales, indica que los trabajadores tienen la capacidad de organizar y estructurar; espíritu de innovador y creativo; como su manejo ante las complejidades, de acuerdo a lo respondido en las encuestas, la municipalidad distrital de San Jacinto posee un nivel alto para el 61% y 39% lo ubica en el nivel medio, comparando con la gestión municipal que se encuentra en un nivel alto de 36% y en el nivel medio con un 46%; resultados que indican la necesidad de reforzar el reclutamiento de un personal que busque constantemente la mejora de la entidad en cada proceso administrativo que realiza.

**4.1.8. Para la comprobación de hipótesis del objetivo específico 3:** Las habilidades conceptuales influyen de manera positiva en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022.

**Tabla 17:**

*Correlación de la dimensión habilidades conceptuales y la variable gestión municipal*

		<b>Habilidades conceptuales</b>	<b>Gestión municipal</b>
	<b>Habilidades conceptuales</b>	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,611**
		N	28
	<b>Gestión municipal</b>	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,001
<b>Rho de Spearman</b>		N	28

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

Fuente: SPSS.

A través del cálculo de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo 61.1% con una significancia de 0.01, lo cual indica que entre la dimensión habilidades conceptuales y la variable gestión municipal se muestra una correlación positiva considerable, es decir, si hay una influencia positiva, llevando a la aceptación de la hipótesis general alterna.

## 4.2. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo específico 1: Describir la influencia de las habilidades técnicas en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto. Según Madrigal (2017) entiende a las habilidades técnicas como la capacidad que las personas tienen para utilizar los recursos en tareas específicas y que se dan de forma rutinaria, en la que se le caracteriza el dominio de una carrera profesional. Y la gestión municipal, Pacori (2023) lo precisa como la actividad de administrar el patrimonio público a favor de los vecinos de la jurisdicción territorial, lo que indica el claro objetivo de planificar, organizar, dirigir y controlar las acciones encaminadas al desarrollo social y económico de la población a través de acciones efectivas y estratégicas.

Se evidenció como las habilidades técnicas con un nivel alto de 64% y la gestión municipal del gobierno local del distrito de San Jacinto se ubica en un nivel medio con un 46%, considerando que en el dominio de sus funciones se están dando de manera regular y lo cual repercute en el desarrollo de las operaciones realizadas; siendo necesario la capacitación o actualización de los conocimientos técnicos de cada trabajador, de manera dependiente o independiente a la entidad. Asimismo, a través de las estadísticas aplicadas se demuestra que existe una correlación significativa y positiva, permitiendo aceptar la hipótesis específica 1: las habilidades técnicas influyen de manera positiva en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto. Es decir, dar énfasis en las habilidades técnicas del personal administrativo, ayudará a mejorar la gestión que la municipalidad esté llevando en su trayecto.

De alguna manera, coincidiendo con la investigación de Peñaloza (2019) donde obtuvo que las competencias gerenciales en el área administrativa de la empresa EPS S.A. ubicada en la ciudad de Tacna, se encuentra en un nivel regular de 52.9% y bajo de 23.1%, infiriendo que en aquella empresa no se está desempeñando de manera óptima para un eficiente funcionamiento de la oficina, además se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman 0.632 y  $p=0.000$ , evidenciando que existe una correlación directa positiva media donde si el nivel de las competencias técnicas mejoran, el desempeño de los servicios administrativos lo hará del mismo modo.

Para el objetivo específico 2: Evaluar la influencia de las habilidades humanas en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto. En los resultados se observa que las habilidades humanas se encuentran ubicadas en un nivel alto según el 79% y la gestión municipal en un nivel medio para el 46%. Robbins y Coulter (2020) toman a dichas habilidades como la capacidad de involucrarse con otras personas, en las que muestra incentivo, comunicación asertiva, motivación, dirección e inspirar entusiasmo y confianza como sus indicadores de manejar adecuadamente a un equipo de trabajo. Mediante el uso de pruebas estadísticas se comprueba que existe influencia entre ambas variables de manera positiva y significativa, ya que, la influencia de dicha dimensión es de un 52.5% y  $p < 0.004$ ; es decir, para que haya un adecuado funcionamiento municipal se necesita proveer de personas dispuestas a trabajar en equipo, manteniendo relaciones cercanas dispuestas a lograr la mejora organizacional. En este caso, el gobierno local del distrito de San Jacinto requiere un fortalecimiento en los lazos confraternales que unen a los colaboradores, para que todos se sientan involucrados con los objetivos de la entidad y sientan un ambiente armonioso de trabajo.

Son evidencias que se relacionan con las investigaciones de los autores Rujel y Rojas (2021); quienes encontraron que existe una relación medianamente fuerte entre las habilidades humanas y el desempeño laboral en una agencia del Banco de Crédito del Perú ubicada en Cajamarca, demostrando con un ( $r=0.736$ ,  $p < 0$ ) que si todo lo que integra formar lazos y un trabajo en equipo se desarrolla de manera óptima, el desempeño mejorará significativamente. En otras palabras, el personal muestra mayor interés en realizar sus actividades de manera conjunta con sus compañeros, sin tener algún tipo de animadversiones, con una comunicación fluida y respetuosa, que genere el entendimiento de todos.

En respuesta al objetivo específico 3: Explicar la influencia de las habilidades conceptuales en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, con un resultado de 61% se evidencia que un considerable porcentaje de trabajadores requiere prestar mayor atención a nivel organizacional, integrándose en la búsqueda

de soluciones y ser creativo ante las adversidades del ambiente externo e interno de la municipalidad. Además, se puede analizar mediante el uso del coeficiente de correlación Spearman que con un 61.1% las habilidades conceptuales influyen de manera positiva en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto.

López, Parra y Rubio (2019) refiere a las habilidades conceptuales como la capacidad del director para el pensamiento abstracto, implica tener la capacidad mental necesaria para comprender el funcionamiento general de la organización y su entorno, para entender cómo se relacionan todas las partes de esta y así tomar grandes decisiones que ayuden a mejorar integralmente. Esto es, el enfoque general que el personal tenga hacia la municipalidad; considerando la misma importancia para cada una de las unidades orgánicas y cómo estas pueden llevar a cumplir con cada proceso documentario u otros, que son necesarios en su razón de ser.

Respondiendo al objetivo general: Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022. Se encontró que el 50% sitúa a los trabajadores en un nivel medio y en la variable gestión municipal el 46% indican un nivel medio. Aplicando el estadístico correlacional, se demuestra a través de un indicador de 59.8% y  $p < 0.05$  que, existe una relación positiva y significativa entre ambas variables, lo que permite asegurar una mejora simultánea si se logra fortalecer las habilidades gerenciales de los trabajadores administrativos. Considerando a Madrigal (2017) entiende a las habilidades gerenciales como las características que un trabajador tiene y aplica en mejora de su desempeño laboral, realizando eficientemente cada actividad asignada, como también una constante búsqueda de oportunidades de mejora.

Vicente (2019) encontró en su trabajo que para el 44.54% en el nivel regular si existe un efecto significativo de las competencias laborales en la productividad de las unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Jorge Basadre, de este modo, corroborando que existe correlación positiva alta entre las competencias laborales y la productividad en la mencionada entidad. Resultados que permiten asegurar la

importancia que ofrece el trabajo de los directivos en aplicar no solo sus conocimientos aprendidos en una carrera profesional, si no el hecho de manejar estratégicamente todos los recursos de la entidad; para el caso en estudio, la Municipalidad distrital de San Jacinto requiere tener a su dirección personas que velen por su buen funcionamiento y estén a la expectativa de las necesidades que sobresalen tanto en su territorio como en sus procesos administrativos.

## V. CONCLUSIONES

- 5.1.** Obteniendo un coeficiente de correlación de 59.8% y p-value de 0.001 se acepta la hipótesis planteada, lo cual indica la asociatividad entre las habilidades gerenciales y la gestión municipal; una brecha que indica la existencia de otras variables que pueden llevar a la idoneidad. Igualmente, se determinó que la variable habilidades gerenciales se sitúa en un nivel medio de acuerdo al 50% de encuestados y la gestión municipal con un 46% al mismo nivel. Considerando que, si el personal de la entidad se encuentra facultado de destrezas para realizar sus funciones, dará como resultado una mejora en los procesos municipales.
- 5.2.** Las habilidades técnicas frente a la gestión municipal muestran una influencia positiva de 60.6%, indicadores que manifiestan un relevante porcentaje en los conocimientos básicos de un profesional, respecto a su especialización y su experiencia adquirida; con un 64% en el nivel alto y 36% en el nivel medio, demostrando que el nivel de educación, experiencia y conocimientos se está tomando en cuenta en los directivos, aun así, necesitando un reforzamiento para un mejor servicio distrital.
- 5.3.** Las habilidades humanas a respuesta de los encuestados se encuentran en un 79% en el nivel alto y un Rho de Spearman de 52.5% y  $p=0.004$  explican una valoración positiva considerable en cuanto a la influencia que estas habilidades tienen en la gestión del gobierno local del distrito de San Jacinto. Teniendo claro que su mejora conducirá a que los gerentes sean capaces de hacer que las personas trabajen en equipo, se comuniquen efectivamente y logren tomar decisiones en beneficio de toda la organización; implica la confianza que existe

entre el personal de la municipalidad y como esté genera una mejora en los procesos administrativos.

- 5.4.** A partir de un 61% en el nivel alto y 39% en el nivel medio; con un coeficiente de correlación de 61.1% y  $p=0.001$  se determina una influencia significativa y positiva entre las habilidades conceptuales y la gestión municipal. Surgiendo la necesidad de seguir trabajando en aquellas habilidades que conllevan a los gerentes a la creatividad para mejorar la dirección de una organización y la manera en que prevén riesgos.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1.** Las habilidades gerenciales se pueden ir reforzando con el tiempo y la experiencia adquirida, esto visto como una oportunidad para que los encargados de oficinas se interesen más en realizar capacitaciones dependientes a la entidad o de forma personal para que su gestión sume valor. Pero sería ideal que todos se vean integrados en la formación y esto se puede aprovechar mediante el presupuesto por resultados que la entidad tiene acceso, cumpliendo metas anuales para obtener un plus y así realizar planes de mejora.
- 6.2.** En caso de las contrataciones futuras sea en cualquier régimen laboral, se debe tener en cuenta que estas personas cumplan al mayor porcentaje posible con los requisitos técnicos, para que así mientras se va adaptando, logre potenciar sus conocimientos en la municipalidad; principalmente en aquellos cargos que son base para el manejo de la entidad.
- 6.3.** Impulsar el trabajo en equipo a través de actividades que requieran un aporte colectivo, sea tareas netamente laborales o festividades; para así generar un ambiente armonioso y todas las áreas se vean integradas, ya que ello ayudará a tener una mayor influencia en la gestión de la municipalidad.
- 6.4.** Para una mejora en las habilidades conceptuales se puede desarrollar el contacto con la población, pues ello permitirá conocer a mayor detalle la necesidad que esta tiene y dará como resultado la búsqueda de estrategias para su satisfacción; esto también visto como un análisis al entorno que ayudará a prever situaciones de riesgo.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agut, S. (s.f. ). *Una aproximación psicosocial al estudio de las competencias*.
- Alles, M. (2019). *Desarrollo del talento humano, basado en competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Arguello, A., Llumiguano, M., Gaviláñez, C., & Torres, L. (2020). *Administración de empresas*. Ecuador: Pons Publishing House.
- Arraiza, E. (2016). *Manual de gestión municipal* . Buenos Aires: Konrad Adenauer Stiftung.
- Arroyo, R. (2022). *Habilidades gerenciales. Desarrollo de destrezas, competencias y actitud* (Tercera ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Batista, N., & Estupiñàn, J. (2018). *Gestión empresarial y Posmodernidad*. Bruxelles: Pons Publishing House.
- Camacho, M. (2019). *Delitos de corrupción de funcionarios*. Obtenido de Minsa: <https://www.minsa.gob.pe/RECURSOS/OTRANS/web/modulo/2019/3-corrupcion-de-funcionarios.pdf>
- Celma, J. (2018). *Management para gestores del deporte. Liderazgo, funciones y técnicas directivas*. Barcelona: Invictus comunicación.
- CEPAL. (2020). *Educación, juventud y trabajo. Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. Santiago: Naciones Unidas.

- Cerna, M. E. (13 de Mayo de 2022). *Aplicación del Manual de Perfiles de Puestos (MPT) a cargos ajenos al Régimen del Servicio Civil*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/aplicacion-manual-perfiles-puestos-mpt-cargos-distintos-regimen-servicio-civil-informe-000519-2022-servir-gpgsc/>
- Diario Correo. (13 de Agosto de 2019). *Más de 30 exfuncionarios con procesos judiciales tras informes de la Contraloría*.
- Duque, N., & Chavarro, A. (2020). *La descentralización y los vínculos intergubernamentales del nivel municipal en Colombia*. Bogotá: Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano.
- Erazo, E. (2021). *Las habilidades gerenciales del personal directivo del centro de estudios ANDINO S.A.S.* . Bogotá D.C. : CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA.
- Fong, Y. (2019). *Principales factores de éxito en el ámbito de la administración pública*. Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.
- Galindo, H. (2020). *Estadística para no estadísticos*. Área de innovación y desarrollo, S.L.
- Gazia, J., & Ponte, J. (2020). *La comunicación: Una habilidad fundamental del líder exitoso*. Argentina: Las 4 miradas de la gestión empresarial.
- Gorgal, L. (08 de Septiembre de 2017). *El reto de mejorar la capacitación de funcionarios públicos en América Latina*. Obtenido de Banco de desarrollo de América Latina: <https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2017/09/estado-de-la-capacitacion-de-funcionarios-publicos-en-america-latina/>
- Guevara, R. (28 de Septiembre de 2018). *Liderazgo y La Gestión Pública*. Lima: Universidad de San Martín de Porres. Obtenido de Corrupción en la gestión pública: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/corrupcion-en-la-gestion-publica>

Hernández Lalinde, J., Peñaloza Tarazona, M., Espinosa Castro, J., & Rodríguez, J. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *AVFT*. Obtenido de file:///C:/Users/zeval/Downloads/25Sobreelusoadequadodelcoeficiente.pdf

INEI. (2017). Obtenido de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitaless/Est/Lib1565/24TOMO\\_01.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaless/Est/Lib1565/24TOMO_01.pdf)

Jessica Pérez Rivera. (25 de Noviembre de 2019). Prueba de normalidad con SPSS [vídeo]. Youtube. Obtenido de [https://www.youtube.com/watch?v=topPiJ0H7\\_w](https://www.youtube.com/watch?v=topPiJ0H7_w)

Katz, R. (2009). *Habilidades de un administrador eficaz*.

La Contraloría General de la República. (28 de Setiembre de 2021). *Funcionarios deben tener competencias, habilidades y experiencia*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/534517-funcionarios-deben-tener-competencias-habilidades-y-experiencia>

La RAE. (s.f.). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Recuperado el 31 de Mayo de 2022, de <https://dpej.rae.es/lema/municipalidad#:~:text=1.,de%20un%20pueblo%20o%20poblaci%C3%B3n.&text=2>.

Ley N°27972. Ley Orgánica de Municipalidades. (26 de Mayo de 2003). Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-municipalidades-1.pdf>

López Posada, L., Parra Alviz, M., & Rubio Guerrero, G. (2019). Habilidades gerenciales y su relación con la perdurabilidad de las empresas: estudios de caso empíricos en Florencia e Ibagué (Colombia). *ESPACIOS*.

Madrigal, B. E. (2017). *Habilidades directivas* (Tercera ed.). México, D. F: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

- Madrigal, B. E. (2017). *Habilidades directivas* (Segunda ed.). México, D. F: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Martínez, M., Botella, P., & Alacreu, M. (s.f.). *Inferencia estadística (intervalos de confianza y p-valor)*. Valencia: Universidad Cardenal Herrera.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*.
- Pacheco, C., & Ramirez, R. (2019). *Capacidades gerenciales y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital De Aguas Verdes, 2019*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes.
- Pacori Cari, J. M. (2023). ¿Qué es la gestión pública municipal?. Conocimientos para una administración municipal eficaz. *Pasión por el derecho*.
- Parodi, H., & Matamoros, G. (2017). *Prueba de significancia de hipótesis*. Obtenido de <https://1library.co/article/prueba-significancia-hip%C3%B3tesis-decisiones-financieras-rentabilidad-cooperati.q0517dvy>
- Pazmiño, W. E., Parrales, M. G., Muñoz, L. I., & Merchan, V. A. (2019). *Habilidades directivas fundamentales en la administración pública*. Ecuador: RECIMUNDO, Editorial Saberes del Conocimiento.
- Peñaloza Mamani, M. (2019). *Competencias gerenciales y su influencia en el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa EPS S.A., Tacna, 2019*. Tacna: Universidad privada de Tacna.
- Portillo, M. (2017). Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo. *Revista Educación*, 3.
- Puchol, L., & Puchol, I. (2018). *El libro de las habilidades directivas* (Tercera ed.). Edición Díaz de Santos. Recuperado el 20 de Mayo de 2022

- Qquelcca, W. (2019). *Las habilidades directivas en los empleados públicos y su incidencia en la gestión municipal del distrito de Marangai-Cusco en el período 2017*. Puno: Universidad Nacional del Antiplano .
- Quedena, E. (2004). *Indicadores para la Gestión del Buen Gobierno* . Lima.
- Rafael, W., & Moreyra, J. (2018). *Las habilidades directivas y el compromiso organizacional del personal administrativo en la Universidad Nacional de Huancavelica - año 2017*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Ramírez, G. (2018). *Las habilidades gerenciales y su influencia en los procesos administrativos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura - 2018*. Piura: Universidad César Vallejo.
- Ramírez, J. (10 de Febrero de 2018). *Scielo*. Obtenido de Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372018000100004&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372018000100004&lng=es&tlng=es)
- Robbins, S., & Coulter, M. (2020). *Administración* (Decimoquinta ed.). México: Pearson Global Editions.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2020). *Administración* (Décima ed.). México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Rujel García, E., & Rojas Chingay, R. (2021). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el Banco de Crédito del Perú agencia Atahualpa - Cajamarca 2019*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.
- Soria, B. (2007). *Diccionario Municipal Peruano*. Lima: Instituto de Investigación y Capacitación Municipal.
- Ticona, F. C. (2019). *La gestión municipal. Modelo para el desarrollo local en Bolivia*. La Paz: PUBLIDEA - Imprenta y Publicidad.

Vicente Herrera, A. N. (2019). *Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de la Municipalidad provincial Jorge Basadre, en el año 2018*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.

Vicente, A. N. (2019). *Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de la Municipalidad provincial Jorge Basadre, en el año 2018*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.

## **ANEXOS**

### **ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Título: Habilidades gerenciales y su influencia en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022.**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo y diseño de investigación
<p><b>Problema general</b> ¿De qué manera influye las habilidades gerenciales en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿De qué manera influye las habilidades técnicas en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022?</li> <li>¿De qué manera influye las habilidades humanas en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022??</li> <li>¿De qué manera influye las habilidades conceptuales en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022??</li> </ol>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Describir la influencia de las habilidades técnicas en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022.</li> <li>Evaluar la influencia de las habilidades humanas en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022.</li> <li>Explicar la influencia de las habilidades conceptuales en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022.</li> </ol>	<p><b>Hipótesis general</b> Las habilidades gerenciales influyen de manera positiva en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Las habilidades técnicas influyen de manera positiva en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022.</li> <li>Las habilidades humanas influyen de manera positiva en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022.</li> <li>Las habilidades conceptuales influyen de manera positiva en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022.</li> </ol>	<p><b>Variable 1.</b> Habilidades gerenciales</p> <p><b>Dimensiones:</b> Habilidad técnica Habilidad humana Habilidad conceptual</p> <p><b>Variable 2.</b> Gestión municipal</p> <p><b>Dimensiones:</b> Planeación Organización Dirección Control</p>	<p>Tipo descriptivo – correlacional</p> <p>No experimental</p> <p>Transversal</p>

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

**Título: Habilidades gerenciales y su influencia en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones e indicadores		Ítems	Instrumento y escala de medición
<p><b>Variable 1.</b></p> <p><b>Habilidades gerenciales</b></p>	<p>Las habilidades gerenciales son las pericias que los superiores, tanto jefes, gerentes o dueños de una empresa poseen para dirigir de manera eficiente y productiva al personal de su empresa, con el fin de lograr los objetivos organizacionales.</p>	<p>Es el porcentaje de habilidades técnicas, humanas y conceptuales que poseen los directivos de una organización y que gracias a ello lograrán el desarrollo integral de la entidad. Medido a través de un cuestionario, con una valoración de escala de Likert.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades técnicas</li>   <li>• Habilidades humanas</li>   <li>• Habilidades conceptuales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento y cumplimiento de normas.</li> <li>• Uso de tecnologías.</li> <li>• Especialización.</li>   <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Comunicación efectiva</li>   <li>• Innovador y creativo</li> <li>• Manejar las complejidades</li> <li>• Capacidad de organizar y estructurar</li> </ul>	<p>1, 2, 3, 4</p> <p>5, 6, 7, 8</p> <p>9, 10, 11, 12</p>	<p style="text-align: center;">Cuestionario</p> <p style="text-align: center;">Escala de Likert (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo</p>

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones e indicadores		Ítems	Instrumento y escala de medición
<p><b>Variable 2.</b></p> <p><b>Gestión municipal</b></p>	<p>La gestión municipal es un proceso continuo de planeación, organización, dirección y control de actividades que formulan e implementan políticas públicas adecuadas, que permitan el desarrollo del territorio y la calidad de vida de sus habitantes.</p>	<p>Representación porcentual del proceso administrativo en cada una de sus etapas: planeación, organización, dirección y control; que la municipalidad realiza en su razón de ser. Medido a través de un cuestionario, con una valoración de escala de Likert.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación</li>   <li>• Organización</li>   <li>• Dirección</li>   <li>• Control</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico de la situación institucional.</li> <li>• Orientación estratégica.</li>   <li>• Diferenciación entre las funciones.</li> <li>• Estructura organizativa entendible.</li>   <li>• Estilo de conducción colegiada participativa.</li> <li>• Clima de colaboración interpartidaria.</li>   <li>• Consultoría permanente</li> <li>• Cumplimiento de las operaciones o metas.</li> </ul>		<p>Escala de Likert</p> <p>(5) Totalmente de acuerdo</p> <p>(4) De acuerdo</p> <p>(3) Indeciso</p> <p>(2) En desacuerdo</p> <p>(1) Totalmente en desacuerdo</p>

## ANEXO 3: CARTA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TESIS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Tumbes, 08 de agosto del 2022

**Carta N° 018- 2022/ EJZS**

Señor:

**ING. JOEL FEIJOÓ CARRILLO**

**Alcalde de la municipalidad distrital de San Jacinto**

**Asunto: Autorización para Ejecución de tesis**



Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que la suscrita estudiante de la escuela de Administración, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Tumbes, presenta el proyecto de tesis: "**Habilidades gerenciales y su influencia en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022**"; para optar el título de Licenciada en Administración. Para alcanzar el objetivo académico se requiere de información pertinente de su institución como la PEA de su personal (número de trabajadores: directivos, profesionales, técnicos y auxiliares); asimismo, solicito a usted la debida autorización para la aplicación de técnicas de recolección de datos, como encuestas y otros conexos, para así poder culminar con éxito el trabajo de investigación.

Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,

**Est. Zevallos Sánchez Elida Janeth**

**Tesista**

## ANEXO 4: AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TESIS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**CARTA N° 003-2022-MDSJ- JURH-FABP.**

**SEÑORITA** : ELIDA JANETH ZEVALLOS SANCHEZ

**ASUNTO** : COMUNICO RESPUESTA AL DOCUMENTO QUE SE INDICA.

**REFERENCIA** : Carta N°018-2022/EJZS

**FECHA** : San Jacinto, 22 de noviembre del 2022.

=====

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., en atención al documento de la referencia, que cuenta con los vistos impresos del señor Alcalde y de la Gerencia Municipal que da visto bueno para lo solicitado; a fin de comunicarle que mi condición de Jefe (e) de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, autorizo realicé la ejecución de su proyecto de tesis que tiene como título "**Habilidades Gerenciales y su Influencia en la Gestión Municipal del Gobierno Local del Distrito de San Jacinto, 2022**", con la finalidad que pueda realizar su técnica de recolección de datos (encuesta) con el personal o trabajadores de esta Entidad Pública.

Hago propicio la oportunidad de reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JACINTO   
**Lic. FELIX A. BARRIENTOS PIZARRO**  
JEFE URHH  
REG. 36922

FABP/J (e)URH.  
C.C  
Arco.

## ANEXO 5: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 1: HABILIDADES GERENCIALES

### ENCUESTA

#### I. PRESENTACION:

Estimado(a) servidor público, el presente cuestionario tiene como propósito recopilar información sobre “Habilidades gerenciales y su influencia en la gestión municipal del gobierno local del distrito de San Jacinto, Tumbes, 2022”, donde se entiende que las habilidades gerenciales son las destrezas que una persona posee para llevar un adecuado manejo de la entidad. Su respuesta es totalmente confidencial, por lo cual sus resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Se le solicita cordialmente que llene sus respuestas de manera veraz y de acuerdo a su experiencia en la presente institución.

#### II. INFORMACION GENERAL

**CARGO:** Directivo ( ) Profesional ( )

#### III. INFORMACIÓN ESPECÍFICA:

**Instrucciones:** Marque la alternativa según su opinión (x), sin dejar una pregunta sin responder, utilice la siguiente escala:

5: Totalmente de acuerdo      4: De acuerdo      3: Indeciso(a)      2: En desacuerdo      1: Totalmente en desacuerdo

#### Variable: Habilidades gerenciales

Habilidades gerenciales							
Dimensión	N°	Pregunta	5	4	3	2	1
Habilidad	<b>Conocimiento y cumplimiento de normas</b>						
	1	Reconoce que las funciones establecidas en los manuales de gestión son cumplidas competentemente por el personal.					
	<b>Uso de tecnologías</b>						
	2	El personal de la institución conoce ampliamente el manejo de					

<b>técnica</b>		las TICs								
	<b>Especialización</b>									
	3	Considera que las áreas de la municipalidad están colmadas por profesionales comprometidos en el desarrollo del distrito								
	4	El personal recibe capacitaciones de forma dependiente o independiente a la entidad								
<b>Habilidad humana</b>	<b>Trabajo en equipo</b>									
	5	Se promueve y realiza el trabajo en equipo								
	<b>Toma de decisiones</b>									
	6	Se toman decisiones tomando en cuenta el mejoramiento de su jurisdicción								
	7	Para conocer las necesidades de la población se realizan reuniones de consultoría								
	<b>Comunicación asertiva</b>									
8	Los canales de comunicación son utilizados asertivamente entre sus compañeros y con los ciudadanos									
<b>Habilidad conceptual</b>	<b>Capacidad de organizar y estructurar</b>									
	9	Se busca constantemente que el servicio prestado sea ágil y efectivo								
	10	Existe sinergismo en las actividades realizadas por las diferentes áreas								
	<b>Manejar las complejidades</b>									
	11	El personal es capaz de prever situaciones adversas y que perjudican a la entidad								
	<b>Innovador y creativo</b>									
	12	Los trabajadores muestran espíritu emprendedor y excelente iniciativa.								

Muchas gracias

## ANEXO 6: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 2: GESTIÓN MUNICIPAL

### ENCUESTA

#### I. PRESENTACION:

Estimado(a) servidor público, el presente cuestionario tiene como propósito recopilar información sobre “Habilidades gerenciales y su influencia en la gestión municipal del gobierno local del distrito de San Jacinto, Tumbes, 2022”, donde se entiende que las habilidades gerenciales son las destrezas que una persona posee para llevar un adecuado manejo de la entidad. Su respuesta es totalmente confidencial, por lo cual sus resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Se le solicita cordialmente que llene sus respuestas de manera veraz y de acuerdo a su experiencia en la presente institución.

#### II. INFORMACION GENERAL

**CARGO:**                      Directivo (    )                      Profesional (    )

#### III. INFORMACIÓN ESPECÍFICA:

**Instrucciones:** Marque la alternativa según su opinión (x), sin dejar una pregunta sin responder, utilice la siguiente escala:

5: Totalmente de acuerdo      4: De acuerdo      3: Indeciso(a)      2: En desacuerdo      1: Totalmente en desacuerdo

**Variable: Gestión municipal**

<b>Gestión municipal</b>							
<b>Dimensión</b>	<b>N°</b>	<b>Pregunta</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Planeación</b>	<b>Orientación estratégica</b>						
	1	Los objetivos desarrollados son coherentes y en búsqueda del beneficio institucional					
	<b>Diagnóstico de la situación institucional</b>						

	2	Se realizan planes estratégicos dirigidos al desarrollo municipal							
	3	Se buscan los medios y técnicas de gestión para el logro de objetivos							
<b>Organización</b>	<b>Diferenciación entre las funciones</b>								
	4	Las actividades están determinadas de acuerdo a los conocimientos de cada trabajador							
	5	El personal actúa de acuerdo a la facultad que le otorga el puesto							
	<b>Estructura organizativa entendible</b>								
	6	Los manuales de gestión muestran la necesidad real de la municipalidad							
<b>Dirección</b>	<b>Estilo de conducción colegiada participativa</b>								
	7	El equipo municipal maneja sus procesos mediante mecanismos de consulta pública							
	8	Las decisiones se dan tomando en cuenta a la población							
	<b>Clima de colaboración interpartidaria</b>								
	9	El personal trabaja efectivamente sin animadversiones con el gobierno de turno.							
<b>Control</b>	<b>Consultoría permanente</b>								
	10	Se realiza eficientemente consultoría interna para la detección de dificultades							
	11	Se toma en cuenta la retroalimentación para un mejor resultado							
	<b>Cumplimiento de las operaciones o metas</b>								
	12	Se realizan análisis permanentes que comprueben el logro de objetivos							

**Muchas gracias**

## ANEXO 7: GUÍA DE OBSERVACIÓN

<b>Guía de observación: Habilidades gerenciales</b>			
<b>Nombre de la institución</b>	:	Municipalidad distrital de San Jacinto	
<b>Fecha</b>	:		
<b>Evaluador</b>	:	Est. Zevallos Sánchez, Elida Janeth	
<b>Actor observado</b>	:	Administrativos	
<b>Instrucciones:</b> Marcar con un X la alternativa que se considere el cumplimiento de los indicadores; agregando las observaciones oportunas.			
<b>Indicadores para la valoración de las habilidades gerenciales detectadas</b>	<b>Escala</b>		<b>Descripción y/o argumentos</b>
	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
Demuestra firmeza en su explicación acerca de sus funciones.			
Utiliza palabras técnicas para calificar sus actividades			
Considera a sus compañeros como parte de su equipo			
Hace uso de la comunicación asertiva con sus colegas			
Reconoce la importancia que tienen todas las unidades administrativas en su trabajo			
Se muestra pendiente de la labor municipal			

<b>Guía de observación: Gestión Municipal</b>			
<b>Nombre de la institución</b>	:	Municipalidad distrital de San Jacinto	
<b>Fecha</b>	:		
<b>Evaluador</b>	:	Est. Zevallos Sánchez, Elida Janeth	
<b>Actor observado</b>	:	Administrativos	
<b>Instrucciones:</b> Marcar con un X la alternativa que se considere el cumplimiento de los indicadores; agregando las observaciones oportunas.			
<b>Indicadores para la valoración de las habilidades gerenciales detectadas</b>	<b>Escala</b>		<b>Descripción y/o argumentos</b>
	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
Conoce la situación en la que se encuentra la entidad			
Administra el tiempo respecto al servicio			
Existe claro conocimiento de las funciones para no caer en usurpación			
Las áreas se encuentran ordenadas en infraestructura			
Reciben y toman en cuenta las sugerencias de la ciudadanía			
El ambiente organizacional se percibe óptimo			
Se revisa diario la documentación y se actualiza de ser necesario			
Se muestran pendientes de que el servicio brindado sea adecuado			

## ANEXO 8: FICHAS BIBLIOGRÁFICAS

<b>Ficha bibliográfica Variable 1: Habilidades gerenciales</b>	
<b>Autor</b>	Berta Ermila Madrigal Torres
<b>Título</b>	Habilidades Directivas
<b>Edición</b>	Segunda
<b>Año</b>	2017
<b>Nombre de la editorial</b>	McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
<b>Ciudad</b>	México, D.F.
<b>Número de páginas</b>	278

<b>Ficha bibliográfica Variable 2: Gestión municipal</b>	
<b>Autor</b>	Eduardo Arraiza
<b>Título</b>	Manual de Gestión Municipal
<b>Edición</b>	Primera
<b>Año</b>	2016
<b>Nombre de la editorial</b>	Konrad Adenauer Stiftung
<b>Ciudad</b>	Buenos Aires
<b>Número de páginas</b>	239

## ANEXO 9: ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE 1: HABILIDADES GERENCIALES

### Alfa de Cronbach

Fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_1^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

$k$  = el número de ítems

$\sum S^2$  = sumatoria de varianzas de los ítems

$S_T^2$  = varianzas de la suma de los ítems

$\alpha$  = coeficiente de alfa de Cronbach

Tenemos:

N°	P												Suma
	P1	2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Items
1	4	4	4	4	5	5	4	5	5	2	4	5	51
2	3	1	2	4	2	1	2	1	2	3	2	3	26
3	1	2	1	2	5	1	1	5	5	4	1	2	30
4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	39
5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	46
6	4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	5	39
7	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	5	42
8	2	2	1	2	4	2	1	5	5	4	1	4	33
9	1	2	1	2	5	1	1	5	5	4	1	2	30
10	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	39
11	4	4	4	4	5	5	4	5	5	2	4	3	49
12	4	3	3	2	5	2	2	4	4	2	2	4	37
13	5	3	4	2	4	2	1	5	5	1	1	4	37
14	3	1	2	4	5	1	2	4	2	3	2	3	32
15	3	3	3	2	3	1	1	4	4	3	2	4	33
$S^2$	1.440	1	7	0.916	0.933	1.849	1.129	1.316	6	0.729	1.689	0.960	48.649

$$k = 12$$

$$\sum S^2 = 14.044$$

$$S_T^2 = 48.649$$

**Reemplazando:**

$$\alpha = \frac{12}{12 - 1} \left[ 1 - \frac{14.044}{48.649} \right]$$

$$\alpha = \frac{12}{11} [0.711]$$

$$\alpha = 1.091 * 0.711$$

$$\alpha = 0.776$$

## ANEXO 10: ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE 2: GESTIÓN MUNICIPAL

Tenemos:

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Suma Ítems
1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	27
2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	20
3	1	1	1	5	5	1	1	1	2	1	4	1	24
4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	39
5	5	3	4	5	4	2	4	3	3	3	4	3	43
6	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	33
7	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	32
8	1	1	1	5	5	1	1	1	2	1	4	1	24
9	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	39
10	4	3	4	5	4	2	5	3	3	3	3	3	42
11	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	27
12	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	20
13	2	2	2	4	4	2	2	2	2	1	3	1	27
14	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	27
15	4	2	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	38
<b>1.70</b>													
$S^2$	7	0.462	0.996	1.982	1.049	0.462	1.129	0.756	0.507	0.560	1.040	0.667	56.693

$$k = 12$$

$$\sum S^2 = 11.316$$

$$S_T^2 = 56.693$$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{12}{12 - 1} \left[ 1 - \frac{11.316}{56.693} \right]$$

$$\alpha = \frac{12}{11} [0.8]$$

$$\alpha = 1.091 * 0.873$$

$$\alpha = 0.873$$

## ANEXO 11: PROCESO DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS



Fig. 01 Trabajadores administrativo leyendo indicaciones de la encuesta.

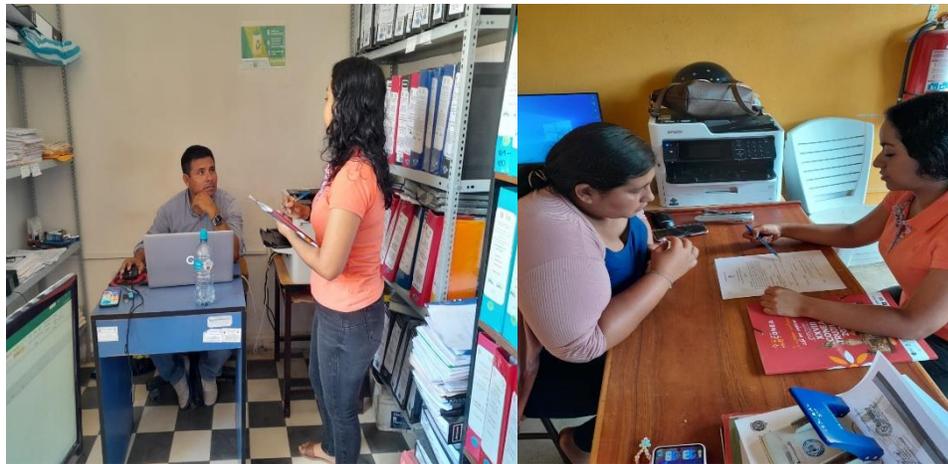


Fig. 02 Tesista brindando explicaciones a los señores encuestados.



**Fig. 03 Trabajadores administrativos respondiendo encuesta.**

## ANEXO 12: PRESUPUESTO INICIAL DE APERTURA PARA EL AÑO 2022 Y 2023

	Municipalidad	PIA 2022	PIA 2023
<input type="radio"/>	240101-301804: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES	56,138,154	63,690,867
<input type="radio"/>	240102-301805: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CORRALES	7,808,841	10,458,609
<input type="radio"/>	240103-301806: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA CRUZ	3,582,232	4,627,628
<input type="radio"/>	240104-301807: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAMPAS DE HOSPITAL	3,182,065	6,781,601
<input checked="" type="radio"/>	240105-301808: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JACINTO	5,165,417	4,531,086
<input type="radio"/>	240106-301809: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE LA VIRGEN	2,035,017	2,611,006
<input type="radio"/>	240201-301810: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONTRALMIRANTE VILLAR	16,765,400	23,572,111
<input type="radio"/>	240202-301811: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASITAS	4,581,745	9,631,766
<input type="radio"/>	240203-301843: MUNICIPALIDAD DISTRITAL CANOAS DE PUNTA SAL	22,260,949	20,802,020
<input type="radio"/>	240301-301812: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ZARUMILLA	18,615,891	30,267,061
<input type="radio"/>	240302-301813: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AGUAS VERDES	16,412,767	17,773,510
<input type="radio"/>	240303-301814: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MATAPALO	3,465,351	4,911,540
<input type="radio"/>	240304-301815: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAPAYAL	4,714,036	6,642,804

**Fig. 04 Seguimiento de la ejecución presupuestal**

**Fuente: Portal de transparencia del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), 2023.**