

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



TESIS:

**“HABILIDADES GERENCIALES Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE BARRANCA, 2020”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

PRESENTADO POR:

BACH. AYALA CAMPOS, MARTIN ALEXANDER

ASESOR:

MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR

ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4769-0101>

DNI: 42037740

LIMA, PERÚ

2021

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por bendecirme la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A mi Familia, por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

A mi Asesor: Rubén Edgar Hermoza Ochante de la Decano de la Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de mi tesis, de manera especial quien ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente.

PRESENTACIÓN

En cumplimiento a los requisitos para optar al título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, presento esta investigación a los señores jurados evaluadores, docentes, estudiantes de la UPCI y comunidad universitaria en general, investigación de tesis titulada “**Habilidades gerenciales y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020**”; efectuada para proponer mejorar en el desarrollo de habilidades gerenciales de los gestores a nivel de gobierno municipal, que como resultado pueda generar una mejor satisfacción en los colaboradores de la institución, identificando para ello los antecedentes, teorías y metodología pertinente cumpliendo en la presentación con el reglamento de la universidad, así como las normas de redacción APA.

Atentamente,

Bach. Ayala Campos, Martin Alexander.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Planteamiento del problema	4
1.2.1. Problema General	4
1.2.2. Problemas Específicos	4
1.3. Hipótesis de la investigación	4
1.3.1. Hipótesis General.....	4
1.3.2. Hipótesis Específicas	5
1.4. Objetivos de la Investigación	5
1.4.1. Objetivo General.....	5
1.4.2. Objetivos Específicos	5
1.5. Variables, dimensiones e indicadores.....	6
1.6. Justificación del estudio	7
1.6.1. A Nivel Teórico	7
1.6.2. A Nivel Práctico	7
1.6.3. A nivel metodológico	8
1.7. Antecedentes nacionales e internacionales.....	8
1.7.1. Antecedentes Nacionales	8
1.7.2. Antecedentes Internacionales	12

1.8. Marco Teórico	16
1.8.1. Habilidades gerenciales	16
1.8.1.1. Definiciones.....	16
1.8.1.2. Características de Habilidades Gerenciales	17
1.8.1.3. Gerencia.....	18
1.8.2. Satisfacción laboral.....	19
1.8.2.1. Definiciones.....	19
1.8.2.2. Tipos de satisfacción laboral	20
1.8.2.3. Motivación.....	21
1.8.3. La Institución: Municipalidad Provincial de Barranca	21
1.9. Definición de términos básicos	26
II. MÉTODO	28
2.1. Tipo y diseño de investigación	28
2.2. Población y Muestra.....	29
2.2.1. Población	29
2.2.2. Muestra	30
2.3. Técnicas para la recolección de datos	32
2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos	32
2.4.1. Validez de los instrumentos.....	32
2.4.2. Confiabilidad de los Instrumentos	33
2.5. Procesamiento y análisis de datos	36
2.5.1. Procesamiento.....	36
2.5.2. Análisis de Datos	36
2.6. Aspectos éticos	37
III. RESULTADOS	38
3.1. Resultados descriptivos	38
3.1.1. Sobre la variable habilidades gerenciales	38
3.1.2. Sobre la variable satisfacción laboral	51

3.2. Prueba de normalidad.....	64
3.3. Contrastación de las Hipótesis.....	67
3.3.1. Contraste de la Hipótesis general.....	67
3.3.2. Contraste de la Hipótesis Especifica 1.....	69
3.3.3. Contraste de la Hipótesis Específica 2.....	70
3.3.4. Contraste de la Hipótesis Específica 3.....	72
IV. DISCUSIÓN	74
V. CONCLUSIONES.....	77
VI. RECOMENDACIONES	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
ANEXOS	87
Anexo 1. Matriz de Consistencia	88
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.....	92
Anexo 3. Base de datos	94
Anexo 4. Evidencia de similitud digital	97
Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio	100
Anexo 6. Formatos de validación de instrumento.....	101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones e indicadores de la variable habilidades gerenciales	6
Tabla 2. Dimensiones e indicadores de la variable satisfacción laboral	6
Tabla 3. Población de la investigación.....	30
Tabla 4. Distribución de la muestra de la investigación.....	31
Tabla 5. Análisis de Confiabilidad del Instrumento.....	33
Tabla 6. Resultados específicos de confiabilidad del cuestionario	34
Tabla 7. Interpretación de los valores del coeficiente de correlación de Pearson	37
Tabla 8. Escala de Valoración utilizada en la encuesta de habilidades gerenciales	38
Tabla 9. Resultados a P1. Se mantiene actualizado en el uso de software para la gestión pública.....	39
Tabla 10. Resultados a P2. Aplica el criterio de toma de decisiones con el uso de aplicaciones tecnológicas como el Ms Excel.....	40
Tabla 11. Resultados a P3. Ejecuta procedimientos adecuados a los nuevos parámetros normativos y metodológicos de la gestión pública.	41
Tabla 12. Resultados a P4. Mantiene actualizado sus conocimientos normativos sobre la gestión de gobiernos locales y regionales.....	42
Tabla 13. Resultados a P5. Mantiene los equipos de trabajo en cumplimiento de sus actividades con funcionamiento ágil.....	43
Tabla 14. Resultados a P6. Proyecta confianza en los colaboradores bajo su gestión en la coordinación y comunicación del trabajo.....	44
Tabla 15. Resultados a P7. Ha tomado iniciativas de nuevos proyectos para propuestas innovadoras en la Municipalidad.	45
Tabla 16. Resultados a P8. Soluciona efectivamente los conflictos laborales con previo proceso de negociación.....	46
Tabla 17. Resultados a P9. Realiza diagnósticos basados en evidencias para contemplar la realidad de la organización.	47
Tabla 18. Resultados a P10. Plantea estrategias para la mejora de situación actual contemplando los recursos disponibles para la Municipalidad.....	48
Tabla 19. Resultados a P11. Ejecuta actividades y proyectos con una adecuada organización para los colaboradores y equipos de trabajo.	49
Tabla 20. Resultados a P12. Ha propuesto modificaciones en la estructura interna la organización para mejorar la operatividad de la Municipalidad.....	50
Tabla 21. Escala de Valoración utilizada en la encuesta de satisfacción laboral	51

Tabla 22. Resultados a P13. Se siente satisfecho con los niveles salariales con los que dispone actualmente por parte de la Municipalidad.	52
Tabla 23. Resultados a P14. Es feliz con los beneficios que dispone como colaborador de la Municipalidad.	53
Tabla 24. Resultados a P15. Siente que su jefe deposita su confianza total para el desarrollo de sus funciones en la Municipalidad.	54
Tabla 25. Resultados a P16. Se siente motivado por las responsabilidades que le confía su jefe inmediato.	55
Tabla 26. Resultados a P17. Se siente cómodo en la comunicación y coordinación frente a sus compañeros de trabajo del mismo nivel que Usted.	56
Tabla 27. Resultados a P18. Siente que existe un clima laboral estable en la Municipalidad que promueve la integración con sus compañeros de trabajo.	57
Tabla 28. Resultados a P19. Participa activamente en los equipos de trabajo que mantiene con la Municipalidad.	58
Tabla 29. Resultados a P20. Ha presenciado altercados y/o problemas en los equipos de trabajo de la Municipalidad.	59
Tabla 30. Resultados a P21. Observa que su desarrollo profesional en la Municipalidad puede mejorar con el paso del tiempo.	60
Tabla 31. Resultados a P22. Siente que aprende y mejora su desempeño constantemente en la Municipalidad.	61
Tabla 32. Resultados a P23. Proyecta que sus ingresos económicos pueden mejorar si se mantiene laborando en la Municipalidad.	62
Tabla 33. Resultados a P24. Se siente seguro con los niveles de desarrollo que provee a su familia por laborar en la Municipalidad.	63
Tabla 34. Prueba de normalidad para las variables de la investigación	64
Tabla 35. Matriz de correlaciones en el contraste de la hipótesis general	68
Tabla 36. Matriz de correlaciones en el contraste de la hipótesis específica 1	70
Tabla 37. Matriz de correlaciones en el contraste de la hipótesis específica 2	71
Tabla 38. Matriz de correlaciones en el contraste de la hipótesis específica 3	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Ubicación fiscal de la institución.....	23
Figura 2. Municipalidad Provincial de Barranca.....	24
Figura 3. Organigrama de la Municipalidad Provincial de Barranca.....	25
Figura 4. Resultados a P1. Se mantiene actualizado en el uso de software para la gestión pública.....	39
Figura 5. Resultados a P2. Aplica el criterio de toma de decisiones con el uso de aplicaciones tecnológicas como el Ms Excel.....	40
Figura 6. Resultados a P3. Ejecuta procedimientos adecuados a los nuevos parámetros normativos y metodológicos de la gestión pública.	41
Figura 7. Resultados a P4. Mantiene actualizado sus conocimientos normativos sobre la gestión de gobiernos locales y regionales.....	42
Figura 8. Resultados a P5. Mantiene los equipos de trabajo en cumplimiento de sus actividades con funcionamiento ágil.....	43
Figura 9. Resultados a P6. Proyecta confianza en los colaboradores bajo su gestión en la coordinación y comunicación del trabajo.....	44
Figura 10. Resultados a P7. Ha tomado iniciativas de nuevos proyectos para propuestas innovadoras en la Municipalidad.	45
Figura 11. Resultados a P8. Soluciona efectivamente los conflictos laborales con previo proceso de negociación.....	46
Figura 12. Resultados a P9. Realiza diagnósticos basados en evidencias para contemplar la realidad de la organización.....	47
Figura 13. Resultados a P10. Plantea estrategias para la mejora de situación actual contemplando los recursos disponibles para la Municipalidad.....	48
Figura 14. Resultados a P11. Ejecuta actividades y proyectos con una adecuada organización para los colaboradores y equipos de trabajo.	49
Figura 15. Resultados a P12. Ha propuesto modificaciones en la estructura interna la organización para mejorar la operatividad de la Municipalidad.....	50
Figura 16. Resultados a P13. Se siente satisfecho con los niveles salariales con los que dispone actualmente por parte de la Municipalidad.	52
Figura 17. Resultados a P14. Es feliz con los beneficios que dispone como colaborador de la Municipalidad.	53
Figura 18. Resultados a P15. Siente que su jefe deposita su confianza total para el desarrollo de sus funciones en la Municipalidad.	54

Figura 19. Resultados a P16. Se siente motivado por las responsabilidades que le confía su jefe inmediato.....	55
Figura 20. Resultados a P17. Se siente cómodo en la comunicación y coordinación frente a sus compañeros de trabajo del mismo nivel que Usted.....	56
Figura 21. Resultados a P18. Siente que existe un clima laboral estable en la Municipalidad que promueve la integración con sus compañeros de trabajo.....	57
Figura 22. Resultados a P19. Participa activamente en los equipos de trabajo que mantiene con la Municipalidad.....	58
Figura 23. Resultados a P20. Ha presenciado altercados y/o problemas en los equipos de trabajo de la Municipalidad.....	59
Figura 24. Resultados a P21. Observa que su desarrollo profesional en la Municipalidad puede mejorar con el paso del tiempo.....	60
Figura 25. Resultados a P22. Siente que aprende y mejora su desempeño constantemente en la Municipalidad.....	61
Figura 26. Resultados a P23. Proyecta que sus ingresos económicos pueden mejorar si se mantiene laborando en la Municipalidad.....	62
Figura 27. Resultados a P24. Se siente seguro con los niveles de desarrollo que provee a su familia por laborar en la Municipalidad.....	63
Figura 28. Normalidad esperada vs observada para habilidades gerenciales.....	65
Figura 29. Normalidad esperada vs observada para satisfacción laboral.....	65
Figura 30. Diagrama de cajas para habilidades gerenciales.....	66
Figura 31. Diagrama de cajas para satisfacción laboral.....	66
Figura 32. Diagrama de dispersión y curva de ajuste para las variables de la investigación.....	69

RESUMEN

La materialización de la investigación de tesis fue catalizada por la observación de las necesidades formativas de los gerentes a nivel de gobierno local municipal en materia de habilidades gerenciales a nivel técnico, social y técnico; observando limitaciones relevantes en relación a la gestión pública sobre las capacidades para proponer planes, administrar recursos, motivar al personal, administrar conflictos, delegar actividades y responsabilidades, gestionar equipos y talentos, gestionar el cambio y tomar decisiones efectivas, que en muchos casos genera que los trabajadores sientan falta de liderazgo y mantengan una percepción negativa de satisfacción laboral.

Como objetivo general se propuso: “Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020”, sobre el cual se planteó una investigación con enfoque cuantitativo, aplicada, descriptivo correlacional, recolectando datos de una muestra de 66 trabajadores relacionados a áreas gerenciales de la Municipalidad, en base al cuestionario como instrumento de investigación cuyos datos se almacenaron en el paquete estadístico SPSS. v.26 analizando descriptiva e inferencialmente.

El resultado general inferencial expone una correlación significativa de Pearson de 0.755 con significancia bilateral de 0.000, estadísticamente confiable a nivel de 95%, por lo tanto, se aceptó la hipótesis general de la investigación que enunció una relación significativa favorable entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, Satisfacción laboral.

ABSTRACT

The materialization of the thesis research was catalyzed by the observation of the training needs of managers at the municipal local government level in terms of managerial skills at the technical, social and technical level; observing relevant limitations in relation to public management on the capacities to propose plans, manage resources, motivate staff, manage conflicts, delegate activities and responsibilities, manage teams and talents, manage change and make effective decisions, which in many cases generates that workers feel a lack of leadership and maintain a negative perception of job satisfaction.

As a general objective it was proposed: "To determine the relationship that exists between managerial skills and job satisfaction of the workers of the Provincial Municipality of Barranca, 2020", on which an investigation with a quantitative, applied, correlational, descriptive approach was proposed, collecting data from a sample of 66 workers related to management areas of the Municipality, based on the questionnaire as a research instrument whose data were stored in the SPSS statistical package. v.26 analyzing descriptively and inferentially.

The general inferential result exposes a significant Pearson correlation of 0.755 with a bilateral significance of 0.000, statistically reliable at the 95% level, therefore, the general hypothesis of the research that stated a significant favorable relationship between managerial skills and job satisfaction of the Municipality employees.

Keywords: Management skills, Job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La evolución de la administración general ha tomado en cuenta frecuentemente a los recursos humanos, considerándolos en la administración moderna como el talento humano, el activo más significativo para el desarrollo y evolución de una organización, a tal nivel, que las organizaciones más exitosas del mundo se encuentran considerados como los mejores lugares para trabajar, debido a la alta satisfacción de los trabajadores que expresan ese sentir con un óptimo desempeño laboral individual, de equipo y a nivel organizacional.

Como manifiestan Hellriegel y Slocum (2009) “La satisfacción laboral refleja el grado al que las personas encuentran satisfacción en su trabajo” (p. 53); esto implica que los colaboradores permanezcan en sus puestos, realicen sus actividades con la mejor actitud posible, evitando problemas de deserción, deficiencia en el clima

laboral, rotación constante de personal, vinculándose al final del proceso con la calidad de atención al usuario o cliente.

Esta realidad se observa y se prioriza en las organizaciones privadas con carácter elemental, sobre todo en las medianas y grandes empresas que fomentan la permanencia de los mejores colaboradores, para contar entre sus filas con los más talentosos y creativos trabajadores, sin embargo, en los últimos años, esta importancia se está trasladando al sector público, con iniciativas importantes como la ley N° 30057, ley del servicio civil que contempla elementos importantes de mejora en relación a la promoción, compensaciones, competitividad y equidad para los servidores públicos, así como algunas disposiciones de los organismos de control en relación la satisfacción de los servidores públicos como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Sin embargo, en el caso de los gobiernos regionales y locales, no se están aplicando estos elementos de importancia sobre la satisfacción laboral de los colaboradores, toda vez que, con los cambios de gestión política se observan movimientos importantes de personal, observándose muchas limitaciones en la capacidad de gestión para administrar los talentos humanos que cuentan con experiencia y voluntad de desarrollo para una administración pública eficiente.

Para una administración pública eficiente se debe contar con cuadros de gestores con adecuadas habilidades gerenciales que puedan liderar efectivamente la gestión pública con capacidad para proponer desafíos, metas, planear, administrar recursos, compartir información, motivar al personal, administrar conflictos,

delegación efectiva, empoderamiento de los cuadros de gestión, gestión de equipos de trabajo, negociación, gestión del cambio y toma de decisiones.

Sin embargo, las municipalidades en general, principalmente los que se encuentran ubicados en las provincias, carecen de cuadros gerenciales con la preparación y capacidad apropiada, debido a la poca preparación y conocimiento de las competencias y habilidades gerenciales de sus funcionarios, los cuales están influenciando negativamente en sus áreas o unidades de gestión. Porque tienen deficiencias en la definición de la misión y visión, así como en el establecimiento de los objetivos estratégicos y las metas; debilidad en la formulación de estrategias para el alcance de los objetivos, nula implementación y ejecución del plan estratégico; y carencia de liderazgo para evaluar la ejecución y formular medidas correctivas.

En la Municipalidad Provincial de Barranca, se observa, en el alcalde y los gerentes de las unidades orgánicas, una figura gerencial y de liderazgo muy restringido, coyuntural voluntarista, empírico y espontáneo; siendo esto una debilidad para la institución municipal que no cubre ni se adecua a las necesidades reales ni a las perspectivas de la municipalidad; exhibiendo debilidad tanto en la práctica de la dirección como en la presencia de un procedimiento gerencial. También la institución municipal sufre constantes cambios de legislaciones, imposiciones burocráticas, economía inestable, poco interés por del gobierno nacional, los cuales son una amenaza para la institución municipal.

Se observa además deficiencias en la destreza de gestión en la Municipalidad Provincial de Barranca, analizada desde un punto de vista estratégico, arroja resultados pocopreciado respecto a la relación positiva que existe entre el

crecimiento económico y la provisión de infraestructura, un rol predominante en la cual el sistema y los procedimientos logísticos.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

- 1) ¿Qué relación existe entre las habilidades técnicas y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020?
- 2) ¿Qué relación existe entre las habilidades sociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020?
- 3) ¿Qué relación existe entre las habilidades conceptuales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020?

1.3. Hipótesis de la investigación

1.3.1. Hipótesis General

Las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.

1.3.2. Hipótesis Específicas

- 1) Las habilidades técnicas se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.
- 2) Las habilidades sociales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.

Las habilidades conceptuales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.

1.4.2. Objetivos Específicos

- 1) Determinar la relación que existe entre las habilidades técnicas y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.
- 2) Determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.
- 3) Determinar la relación que existe entre las habilidades conceptuales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.

1.5. Variables, dimensiones e indicadores

En las siguientes tablas 1 y 2 se detallan las variables, las dimensiones y los indicadores contemplados en el trabajo de investigación:

Tabla 1. Dimensiones e indicadores de la variable habilidades gerenciales

Variables	Dimensiones	Indicadores
Habilidades gerenciales	1. Habilidades técnicas.	Conocimiento de aplicaciones tecnológicas
		Manejo de procedimientos y normativas
	2. Habilidades sociales.	capacidad de liderar equipos de trabajo
		Liderazgo y gestión de conflictos
	3. Habilidades conceptuales.	Capacidad estratégica
		Efectividad de organización y estructuración

Fuente: Adaptación de Robbins & Coulter (2018) (p. 11-12), 2020.

Tabla 2. Dimensiones e indicadores de la variable satisfacción laboral

Variables	Dimensiones	Indicadores
Satisfacción laboral	1. Condiciones laborales.	Compatibilidad con los salarios y beneficios
		Empoderamiento del colaborador
	2. Relaciones interpersonales.	Vinculación con los compañeros de trabajo
		Capacidad de trabajo en equipo
	3. Expectativas de desarrollo profesional.	Posibilidades de crecimiento profesional
		Expectativas de desarrollo económico

Fuente: Adaptación de Hellriegel & Solum (2009) (p. 52-56), 2020.

1.6. Justificación del estudio

1.6.1. A Nivel Teórico

“En investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente”. (Bernal, 2010, p. 106).

En este sentido esta investigación a nivel teórico, se busca confirmar las teorías de varios autores relacionados al tema, para sostenerse a la par con los desarrollos tecnológicos y científicos, una de las táctica es la eficiencia en la gestión y dirección de la Municipalidad que realizan los alcaldes y los funcionarios; para lo cual deben desempeñar un liderazgo apropiado y prestigioso sobre el personal que labora de las distintas gerencias que dirigen, motivándolos para que trabajen de un modo fervoroso rumbo a un objetivo común.

Asimismo, crear tácticas para la modernización de los trabajadores, incrementando el uso de sus habilidades, conocimientos y destrezas esencial para sostener la competitividad de la Municipalidad y la satisfacción laboral de los trabajadores.

1.6.2. A Nivel Práctico

“Se considera que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo”. (Bernal, 2010, p. 106), sobre esta

afirmación, la investigación desarrollada tiene propósito práctico en la medida de servir para la solución práctica de la problemática identificada, se enfoca en la búsqueda de mejoras en obtener resultados prácticos de relación de las variables habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los trabajadores, esto nos permitirá elaborar propuestas concretas para la solución del problema, dejándonos aumentar el nivel de gestión, clima organizacional y satisfacción laboral.

1.6.3. A nivel metodológico

“En investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable”. (Bernal, 2010, p. 107), con ello se afirma que la investigación buscará la determinación de la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral, para lo cual se creará el instrumento de investigación, aprobando los criterios de validación y confiabilidad en el marco de la investigación y el método científico.

1.7. Antecedentes nacionales e internacionales

1.7.1. Antecedentes Nacionales

Vera, (2017) realizó la tesis titulada “Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016”, cuyo objetivo principal es: “Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016”, para lo cual

desarrolla su investigación de tipo básico, de nivel descriptivo, correlacional, con un diseño no-experimental de corte transversal. El investigador tuvo una población conformada por un total de 350 enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, y tomó una muestra únicamente de 70 enfermeras. Para la presente investigación utilizó como herramienta un cuestionario de evaluación de habilidades gerenciales y desarrollo organizacional, como también utilizó una ficha técnica, obteniendo como resultado que el 92% de las enfermeras cuentan con un alto nivel de habilidades gerenciales, y un 66% de enfermeras cuentan con un nivel alto en desarrollo organizacional.

Conclusión: El investigador logró determinar que existe una relación entre sus 2 variables, obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,000$ el cual indica que es menor a $\alpha = 0,01$ esto demuestra que existe una relación significativa, y también obtiene una relación rho de Spearman = 0,907, entre sus variables que son “Habilidades gerenciales” y “Desarrollo organizacional”, ambas variables tienen un enfoque en el problema indicando si existe una relación positiva, con un nivel de correlación alta.

Muguerza & Salvador, (2015) realizaron la tesis titulada “Influencia de las habilidades gerenciales en el clima organizacional de las microempresas pertenecientes a la familia Asenjo de la ciudad de Chiclayo”, cuyo objetivo principal es: “determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el clima organizacional de las microempresas pertenecientes a la familia Asenjo: Abarrotes Blanquita en las áreas de venta y almacén y en las áreas de recepción, limpieza, lavandería y camaradería del Hostal Inti de la ciudad de Chiclayo”, para lo cual desarrolla su investigación de tipo mixto exploratoria, cuantitativo, de diseño descriptivo, y diseño experimental. El investigador contó con una población de 30 trabajadores, y siendo

la muestra el total de ellos, los cuales trabajan en la empresa de servicios hostel "Inti", para lo cual utilizó una encuesta estructurada y una entrevista, las cuales pasaron por el software SPSS, obteniendo como resultado que el 80% de los trabajadores consideran que el que un gerente cuente con habilidades gerenciales, aporta significativamente en el clima organizacional en la empresa donde trabajan.

Conclusión: Para los trabajadores de la empresa Hostal "Inti", las habilidades gerenciales, con las que cuentan los jefes son el autocontrol, asertividad y dirección hacia el cambio, todas esas habilidades con las que los jefes cuentan permiten que, de manera positiva, el clima organizacional y en el comportamiento de sus trabajadores mejore significativamente. A su vez, las características mencionadas son favorables para la toma de decisiones, esto permitirá que la empresa crezca, y exista por más tiempo, dándole capacidad de adaptación, para así poder aprovechar al máximo las oportunidades que el mercado les ofrece.

Godoy, (2017) realizó la tesis titulada "Habilidades gerenciales y motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad de La Perla - Callao, 2017", cuyo objetivo principal es "Determinar la relación que existe entre habilidades gerenciales y la motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad de la Perla Callao, 2017", para lo cual desarrolla su investigación de tipo de estudio básico, de enfoque cuantitativo, transversal, de tipo no experimental, correlacional transversal, para lo cual toma una población de 137 trabajadores de la municipalidad de La Perla, Callao, toma la muestra un total de 110 trabajadores, para proceder el investigador utilizó una encuesta de escala de Likert, que contaba con preguntas cerradas con alternativas de respuesta para cada pregunta. Obtuvo como resultado que un 63.6% de los trabajadores, que representan un total de 70 personas, afirman que las

habilidades gerenciales se encuentran en nivel bajo en la municipalidad, a su vez, 62 trabajadores señalan que las habilidades personales que manejan los gerentes en la municipalidad se encuentran en un nivel poco adecuado.

Conclusión: Luego de terminar la investigación se obtuvo como resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las dos variables que son las habilidades gerenciales y la motivación laboral, obtuvo de resultado un igual a 0,764** por lo que se concluye que efectivamente si existe una correlación positiva media. Esto es posible gracias a que los gerentes de la municipalidad ponen en práctica las diferentes habilidades gerenciales, con el objetivo principal de mejorar el clima laboral y la motivación, en todo el equipo de trabajo.

Santa-María, (2012) planteó en su tesis “Percepción sobre las habilidades gerenciales de la enfermera jefa de unidad y la satisfacción laboral de la enfermera asistencial. Hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo” determinar si existe la relación de las habilidades del líder de la unidad con la satisfacción de las colaboradoras del hospital. El estudio es descriptivo correlacional, de corte transversal. Sus principales resultados fueron que el 51,7% de los trabajadores indicaron que las habilidades gerenciales de la jefa de la unidad son regulares. Las habilidades interpersonales se consideran como las de mayor aplicación. Por otro lado, el 60% del personal manifiestan regular satisfacción y el 75% manifiestan satisfacción con el trabajo actual. En general el estudio concluye que “no se encontró una relación estadísticamente significativa entre la aplicación de habilidades gerenciales y satisfacción laboral de las enfermeras”. Sin embargo, a nivel de componentes, sí existe podría existir relación entre las habilidades interpersonales motivacionales y valores con la satisfacción laboral de las enfermeras.

Chagua, (2019) realizó la tesis titulada “La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la estación experimental agraria “Santa Ana” de Junín – 2018”, cuyo objetivo principal es “Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Estación Experimental Agraria “Santa Ana” de Junín - 2018”, para lo cual desarrolla su investigación de enfoque cuantitativo, de tipo de estudio básico, de corte transversal, y tipo no experimental, correlacional transversal, para lo cual cuenta con una población de 125 trabajadores tomando la muestra un total de 100 trabajadores de la estación agraria “Santa Anita”, para proceder el investigador utilizó una encuesta, obteniendo un resultado de Rho de Spearman con un nivel de significancia $\alpha= 0.05$, Regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ rechazando la H_0 , mostrando un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.782** (positiva y alta) y un valor de $p=0.000$ el cual es menor a la significancia 0.05.

Conclusión: Luego de concluir con la presente investigación, se comprobó que, si existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el talento humano en los trabajadores de la estación Agraria “Santa Ana”, por ello se confirma que hay una relación significativa, positiva e importante.

1.7.2. Antecedentes Internacionales

Paredes, Gómez, & Bridge, (2017) realizaron una “validación del instrumento para medir el impacto de las habilidades gerenciales del capital humano como estrategia de buen funcionamiento del proceso administrativo de las pymes dedicadas al comercio por mayor ubicadas en ciudad obregón sonora, México” obteniendo una Alfa de Cronbach por encima de 0.7, representando una mejor confianza en el uso

del instrumento en todos los ítems de la encuesta realizada. Siendo 34 ítems. El método de estudio fue no experimental, analítica debido a que trata de encontrar la asociación entre las habilidades gerenciales y el buen funcionamiento del proceso administrativo. Considerando que parte del buen proceso administrativo repercute en la satisfacción del trabajador. Consideramos que podría ser una variable confusa de la asociación entre la satisfacción y las habilidades. Se puede concluir que encuentran relación, aunque afirman que no su hipótesis de relación es parcial, es decir no determinante.

Guarnizo, (2018) realizó la tesis titulada “Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las instituciones de educación superior” por la Universidad Técnica de Ambato, la investigación tenía como objetivo “Determinar las competencias y las habilidades gerenciales que poseen las autoridades académicas y administrativas de la Universidad Técnica de Ambato como eje fundamental en una mejor gestión del talento humano”, para lo cual desarrolla su investigación de enfoque cuantitativo, de nivel relacional, para lo cual contó con una población de 812 funcionarios, y una muestra de 268 trabajadores, se utilizó como instrumento el cuestionario, obteniendo como resultado de la investigación de la prueba Chi cuadrado obteniendo $7.85 > 7.82$, $p = .05$, por lo que el investigador rechaza la hipótesis nula. Concluye que la implementación de un modelo de gestión por competencias mejoraría la gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos.

Conclusión: El personal docente, y administrativo consideran que las autoridades administrativas y académicas de la Universidad Técnica de Ambato no cuentan con las capacidades para desempeñar sus labores, y no son designados

mediante un proceso de selección legal, ni poseen el conocimiento ni tampoco la experticia adecuada para cumplir con lo que el cargo exige. Las autoridades mantienen un desempeño deficiente, y que debería de haber un proceso de auditoría o control a las decisiones y resultados de la gestión de esas autoridades.

Ponce, (2014) realizó la tesis titulada “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Planta Central - Quito” por la Universidad Tecnológica Equinoccial, la investigación tenía como objetivo “Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal en el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Planta Central – Quito”, para lo cual desarrolla su investigación de tipo básica, y de nivel descriptiva, con un enfoque cuantitativo. Para la recolección de datos desarrolla como instrumento un cuestionario, aplicado mediante encuesta, la presente investigación tuvo una población de 169 trabajadores del ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Planta Central de Quito, considerando únicamente como muestra 52 trabajadores, tuvo como resultado principal que el 92% de los trabajadores afirman que su área laboral cuenta con la cantidad necesaria de personal; también se detectó un 73% de cumplimiento de lo requerido para crecer y un 88% indicaron pocas posibilidades de ascenso, y como última finalidad, se detectó que la formación y capacitación del personal eran de buen nivel, pero solo un 67% de los trabajadores participaban.

Conclusión: Evaluando sobre la Clasificación de Puestos, la planificación del talento humano, y reclutamiento y selección del personal, el investigador concluye que, los funcionarios encuestados consideran que cumplen con los requisitos para optar por un ascenso, pero un 73% considera que tienen pocas posibilidades de

obtenerlo, debido a las formas para conseguir el puesto, a su vez un 88% de los trabajadores igualmente quieren hacer carrera en el Ministerio.

Ramírez, (2016) realizó la tesis titulada “Incidencia de la motivación, la satisfacción laboral y los conflictos de trabajo y familia en el engagement de los tripulantes de LATAM Ecuador” por la Universidad de Especialidades Espíritu Santo, la investigación tenía como objetivo “determinar si la motivación, la satisfacción laboral y el conflicto trabajo-familia inciden en el compromiso y la vinculación laboral de los trabajadores sobre los metas organizacionales de la empresa, y la forma en que podrían incidir en una organización dentro de la industria aeronáutica”, la investigación desarrollada es de tipo descriptiva, con un enfoque cuantitativo. Contó con una muestra de 145 tripulantes de cabina de la aerolínea LATAM Ecuador. Utilizó como herramienta o instrumento de investigación una encuesta online para evaluar la satisfacción laboral, motivación, y el conflicto de la familia en el trabajo. Obtuvo como resultados más relevantes los factores principales, que fueron la satisfacción laboral, la motivación intrínseca, y el impacto positivo del trabajo en la familia.

Conclusión: El investigador llegó a la conclusión que LATAM Ecuador necesita elaborar nuevas y mejores estrategias que fortalezcan y mejoren la satisfacción laboral de los tripulantes de cabina de LATAM Ecuador, siempre teniendo en cuenta el objetivo y en miras al mejoramiento de sus servicios.

1.8. Marco Teórico

1.8.1. Habilidades gerenciales

1.8.1.1. Definiciones

Las habilidades gerenciales son un requisito que todo gerente debe tener, ya que son estos los que guían y dirigen a las organizaciones, son quienes asignan los recursos de la sociedad a los diferentes objetivos que la empresa tiene. Este componente que posee un gerente permite a toda la organización a participar en un ambiente estimulado, participando en los distintos niveles de trabajo (estratégico, táctico y operativo), con la autoridad y responsabilidad de que la producción obtenida sea confiable, segura, y cumpla con los estándares de calidad requeridos por los clientes. Estos manejos de competencias que tiene el gerente contribuirán al cumplimiento de los objetivos de la organización. (Castro & Marchant, 2005, p. 62)

La gestión humana es determinante a largo plazo en la realidad de una empresa, tomando como principio sus actividades comerciales y procesos, el gerente sea capaz de impulsar el desarrollo de los sectores productivos donde se ubica la empresa. Las organizaciones deben ir más allá del método tradicional de gestión, para lo cual el factor diferenciador es crucial para la sostenibilidad en el tiempo, logrará hacer de la empresa competitiva. Considerando lo ya mencionado, el conocimiento se convierte en un activo importante, ya que crea riqueza y permite a la organización dar valor agregado a sus productos o servicios. Aquí entra a tallar las habilidades gerenciales que debe estar presente en la parte estratégica de la empresa, la cual apoya a la motivación y creación de valor. Estas habilidades

gerenciales son la estrategia perfecta para volver competitiva a la empresa. (Ferrer y Clemenza, 2006, p. 2).

1.8.1.2. Características de Habilidades Gerenciales

Para una adecuada gerencia de una organización, se requiere ciertas habilidades y competencias directivas. Como, por ejemplo. Búsqueda de información, análisis y valoración de información, comunicación oral o escrita, trabajo en equipo, toma de decisiones. (Iborra, Dasí, Doiz, & Ferrer, 2014)

De acuerdo a Madrigal (2006) las habilidades de administrar en función a la capacidad de dirigir con éxito una organización. Por lo que necesitará habilidades para “guiar, liderar, comunicar, dirigir, tomar decisiones, negociar y solucionar conflictos. Por otro lado, Peter Drucker menciona las habilidades en función a su trabajo. “Fijar Objetivos, organizar, comunicar y motivar, medir y evaluar, desarrollar y formar personal”. (Pineda & Valencia, 2011)

Habilidades Técnicas: Conjunto de habilidades técnicas/científicas que se requiere para administrar una organización, y resolver problemas. Adquiridas en formación profesional y consolidada en la experiencia laboral. (Reyes Nova, 2012)

Habilidades de Trato Personal: En la habilidad para trabajar en equipo con otras personas, habilidades interpersonales. (Iborra et al., 2014)

Habilidades Conceptuales: Capacidad para pensar y conceptualizar situaciones abstractas. (Iborra et al., 2014).

1.8.1.3. Gerencia

La comprensión, la acción, y el manejo de una sociedad, la gerencia es el grupo de personas que se encargan de dirigir el rumbo de una organización, gestionan y coordinan las acciones. Organizan los recursos de una organización, y definen a mediano, corto y largo plazo los objetivos y las acciones, todo con el fin de crecer y volverse competentes en el mercado. (Vélez, 2007, p. 27)

Es el área que diseña y ejecuta las estrategias de una organización, cuya importancia radica en la orientación para lograr objetivos definidos y claros (lo que se pretende lograr, con quien se va a contar para cumplirlas, y asegurarse de tener los recursos necesarios para que las actividades y procesos puedan continuar sin problema alguno). La gerencia se encarga de planificar, y dirigir a la organización, y de manejar la administración estratégica, y es quien intenta convertir a la “visión” en una realidad. (Ramírez, 2020, p. 28)

Gracias a la globalización, el fenómeno de la “gerencia” se vio más arraigada en las empresas, tiende a acentuar nuevos aspectos en la manera de trabajo que vienen desempeñando en las grandes organizaciones, hoy en día la gerencia no solo se encarga de controlar las acciones de los trabajadores, sino que también camina de la mano con ellos, incluyendo la motivación, el liderazgo, y siendo el gerente quien va al frente del equipo, guiando, orientando, y supervisando que las acciones tomadas, los procesos y las actividades, se desarrollen de la manera más óptima posible, todas estas nuevas características son las que definen a una buena gerencia, de una gerencia obsoleta. (Guerrero, 2003, p. 26).

1.8.2. Satisfacción laboral

1.8.2.1. Definiciones

Locke en 1976, conceptualiza la satisfacción laboral como un estado emocional positivo que es el resultado de la percepción subjetiva de las experiencias en el entorno laboral del trabajador. (Muñoz & González, 2010)

Por otro lado, (Davis & Newstrom, 2003), afirma que la satisfacción laboral son sentimientos y emociones, valorados como favorables o desfavorables, que los empleados sienten acerca de su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo y en este caso específico al centro laboral

Aunque se establecen diferentes definiciones de satisfacción laboral, la investigación adoptará principalmente la teoría de satisfacción de dos factores de Herzberg (Herzberg, 1987).

Herzberg explica que el comportamiento de las personas en el ámbito local está determinado por factores de higiene o también denominados extrínsecos y factores motivacionales también llamados intrínsecos.

Factores Extrínsecos: Referido a las condiciones o ambiente del trabajo, vinculadas principalmente con el contexto del puesto. Los principales elementos higiénicos son: sueldo, condiciones de trabajo, seguridad en el empleo, relación con superiores, estatus, calidad de la supervisión, relación con los subordinados, relación con los colegas, políticas y administración de la organización. (Herzberg, 1987)

Factores Intrínsecos: Están relacionadas con el contenido del puesto y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta, los elementos motivacionales involucran el crecimiento individual, responsabilidad, logro, progreso, reconocimiento y el trabajo mismo (Herzberg, 1987).

1.8.2.2. Tipos de satisfacción laboral

En otras investigaciones presentan diversas tipologías de satisfacción laboral; pero en este trabajo tomaremos como tipos de satisfacción las que se muestran a continuación.

Satisfacción Laboral Estable: Este tipo se enfoca a un nivel moderado de satisfacción, en el que la persona está motivada por mantener su nivel de aspiración y el estado placentero de satisfacción, incrementándose su nivel de aspiración en otras áreas de la vida, lo cual puede deberse a que hay pocos incentivos laborales. (García, 2017)

Satisfacción Laboral Progresiva: En la medida que incrementa su nivel de aspiración el empleado se siente más satisfecho laboralmente. (García, 2017)

Satisfacción Laboral Conformista: Es el estado asociado con un bajo esfuerzo laboral y una voluntad reducida para cambiar o adaptarse, lo cual refleja que el empleado no se esfuerza por llegar más allá y con ello crecer laboral y personalmente. (García, 2017)

Seudo-Satisfacción: Se refiere a elementos que estimulan en el trabajador falsas sensaciones, que surgen como un pretexto de satisfacer una determinada necesidad, exterminando con ello la posibilidad de obtener una satisfacción adecuada en otras necesidades. (García, 2017).

1.8.2.3. Motivación

La motivación, un término totalmente complejo, es considerado como el motor, fuerza, energía, combustible, que mueve a una persona con el fin de cumplir los objetivos que tiene planteado, un ejemplo puede ser, en caso de un alumno: “sacar diez en un examen”, en caso de un adulto puede ser conseguir un nuevo trabajo, o también mejorar profesionalmente para obtener un nuevo y mejor puesto de trabajo, todo depende mucho de que le interesa a cada uno, a que quiere llegar y que camino desea tomar. (Perret, 2016, p. 18)

Otro concepto de motivación es considerarla como un estado de ánimo, algo que afecta a toda persona, asume un estado especial y peculiar, que es claramente diferenciado de otros acontecimientos. (Maslow, 1991, p. 8).

1.8.3. La Institución: Municipalidad Provincial de Barranca

A) Descripción e Historia

Según la Memoria de gestión de la Municipalidad Provincial de Barranca (2011) “Barranca fue creada políticamente como distrito en 1823, siendo Pío Dávila su primer alcalde. Pasó a la categoría de provincia mediante la Ley N° 23939 del 5 de octubre de 1984 dada en el segundo gobierno del presidente Fernando Belaúnde Terry”.

La provincia tiene una extensión de 1 355,87 kilómetros cuadrados y está dividida en 5 distritos (Barranca, Paramonga, Pativilca, Supe y Supe Puerto). La provincia de Barranca, se ubica aproximadamente a 190 km al noroeste de la ciudad de Lima. Geográficamente localiza entre las coordenadas UTM:

184 011E, 8 790 524 N

240 765 E, 8 857 995 N

Los límites geopolíticos de la Provincia de Barranca son:

- ✓ Por el norte con las provincias de Bolognesi y Huarmey (departamento de Ancash).
- ✓ Por el sur con la provincia de Huaura.
- ✓ Por el este con la provincia de Ocos (departamento de Ancash), y
- ✓ Por oeste con el Océano Pacífico.

Misión:

“Mejorar y brindar servicios públicos de calidad a la comunidad, con trato cordial, generando valor y confianza, respeto, identidad y armonía, procurando el desarrollo local”.

Fuente: Página web municipalidad: <https://www.munibarranca.gob.pe>

Visión:

“Barranca provincia amigable, próspera y segura, orgullosa de Caral patrimonio de la humanidad, con un territorio ordenado en un ambiente saludable, que cumple un rol estratégico, articulador, exportador y en donde se practica la justicia, cultura y equidad”.

Fuente: Memoria de gestión de la Municipalidad Provincial de Barranca (2011)

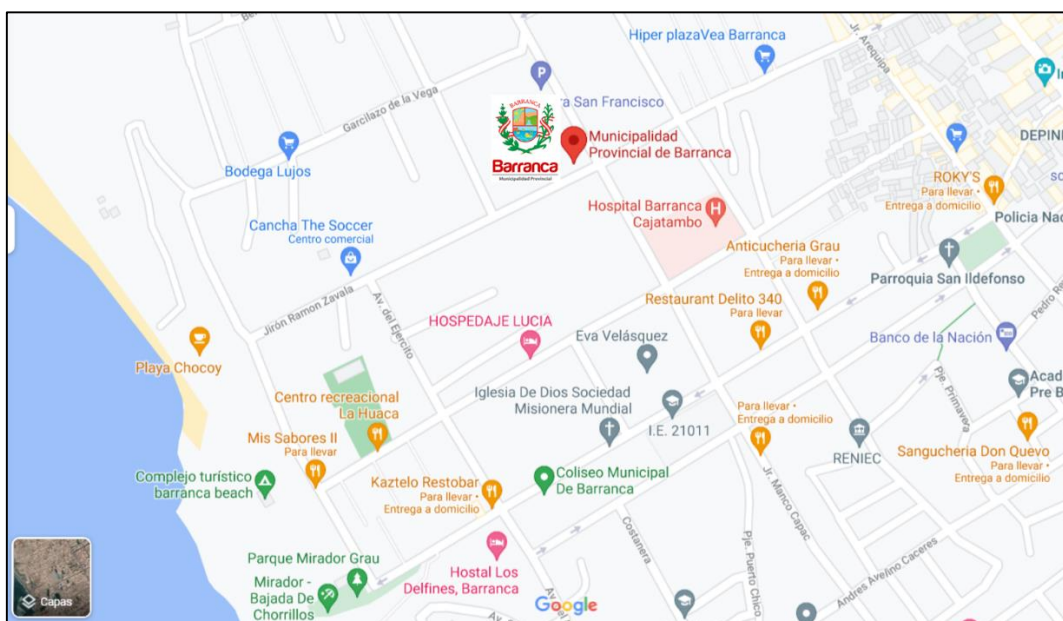
B) Razón Social y Ubicación

Razón Social: “MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA”.

R.U.C: 20142701597

Domicilio fiscal: Jr. Zavala Nro. 500 -Barranca - Lima.

Figura 1. Ubicación fiscal de la institución



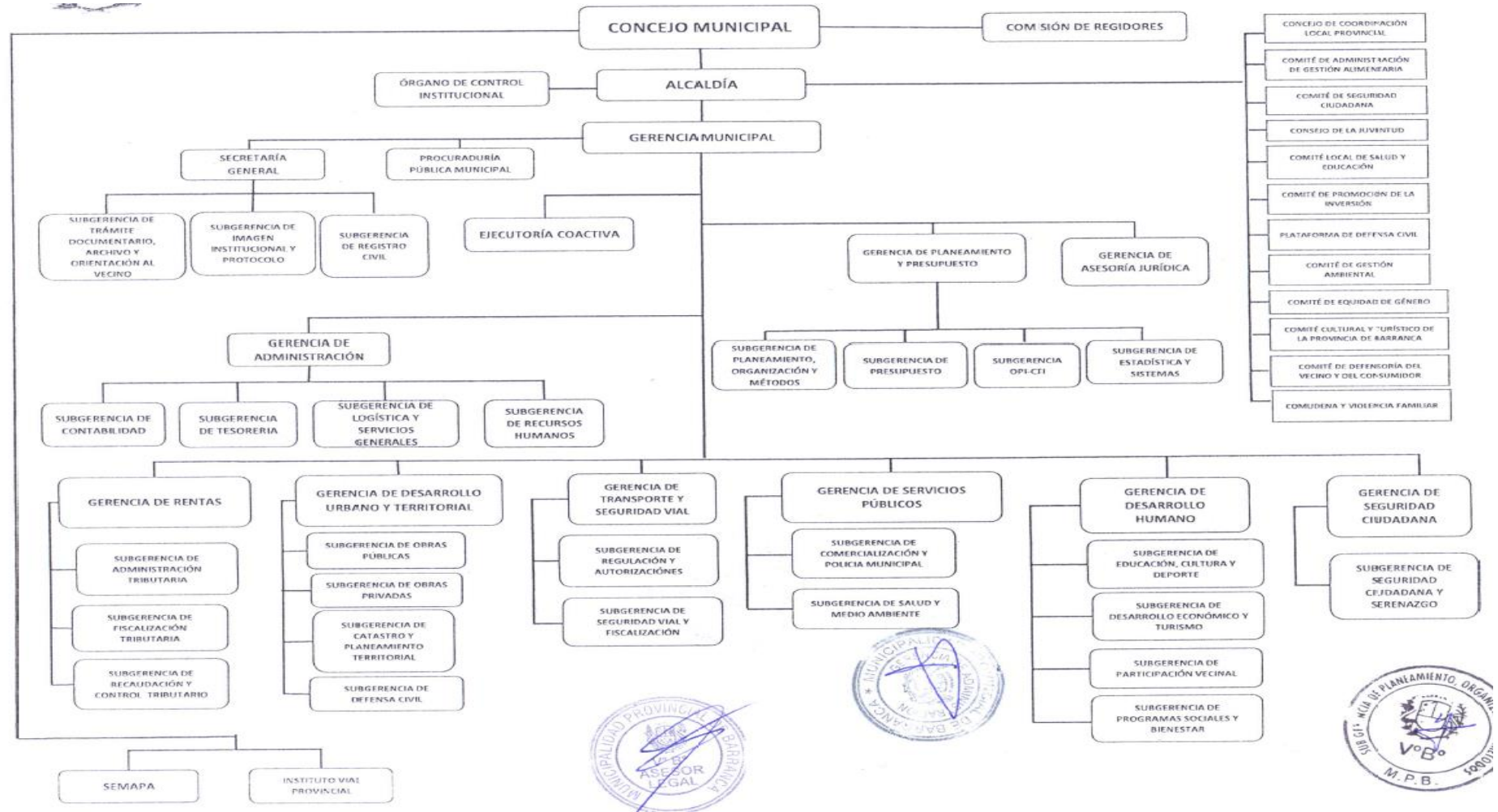
Fuente: Búsqueda en Google Maps, 2020

Figura 2. Municipalidad Provincial de Barranca



Fuente: Página web de la entidad. <https://www.munibarranca.gob.pe>

Figura 3. Organigrama de la Municipalidad Provincial de Barranca



Fuente: Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.

1.9. Definición de términos básicos

Gerencia: Es el área que se encarga de manejar los recursos con los que una empresa cuenta, para lograr convertir la “visión” en una realidad, cumpliendo los objetivos planteados. (Velez Bedoya, 2007)

Habilidades gerenciales: Es la capacidad de la persona para mantenerse a sí mismo dentro de una sociedad, es considerado un talento, o competencia que posee una persona en mérito a sus aptitudes para dirigir y guiar a una empresa, institución u organización, al cumplimiento de los objetivos que ya se han definido. (Reyes, 2012, p. 1)

Motivación: La palabra motivación es considerada un deseo, o también un impulso, algún tipo de fuerza que empuja a una persona o a un grupo a lograr objetivos, y ello viene acompañado de obtener beneficios o recompensas, una persona se puede sentir bien, tener satisfacción al lograr lo que tenía planteado. Es un concepto muy complejo y también subjetivo, la manera de motivar a una persona es muy personalizada, cada uno tiene una identidad muy específica e individual, por eso existen formas infinitas de llegar a la motivación en alguien. (Matta, 2019, p. 17)

Liderazgo: El liderazgo es aprender a moldear el futuro. El liderazgo se origina en una organización cuando las personas dejan de ser víctimas de los posibles sucesos y toman iniciativa de participar activamente en la creación de un nuevo ambiente laboral, con camaradería, compromiso y responsabilidad. El liderazgo crea un espacio en el cual los trabajadores se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial. (Peter, 1990)

Satisfacción laboral: Es el grado de conformidad que tiene el trabajador en su entorno laboral, la cual incluye las demás personas, clientes, condiciones de trabajo, etc. En la

actualidad es un tema muy recurrente e importante, ya que está puede ser la que marque la diferencia entre el buen manejo de la empresa y su productividad, o su posible caída en el mercado, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad dependen mucho de la satisfacción laboral con la que los trabajadores cuenten. (Gan & Triginé, 2012, p. 47)

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Vara (2015) explica que “El interés de la investigación aplicada es práctico, pues sus resultados son utilizados inmediatamente en la solución de problemas de la realidad”. (p. 235). En relación a esta afirmación se infiere que esta investigación coincide con el autor en relación a buscar una solución práctica para la mejora de las habilidades gerenciales de y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad, por lo tanto, se desarrolló una investigación de **tipo aplicada**.

Arbaiza (2014) expone que “dentro del enfoque cuantitativo existen dos categorías generales: los diseños experimentales y los diseños no experimentales”. (p. 129). En esta investigación se utiliza el **diseño no experimental**, al no existir ninguna injerencia sobre las variables analizadas, solo se realiza la observación del comportamiento de las variables en el contexto de la Municipalidad analizada.

Sobre el particular se justifica por lo afirmado por Kaseng (2017) que expone que “cuando se trabaja con seres humanos puede haber un conjunto de características que no son manipulable, y si pudieran ser manipulables, existen factores éticos que lo hacen no recomendable”. (p. 204).

El diseño no experimental de acuerdo al alcance correlacional de esta investigación abarca la categoría **transversal** (Arbaiza, 2014, p. 129), debido a que la recolección de datos se realiza prácticamente un solo instante del tiempo a través de las encuestas.

2.2. Población y Muestra

2.2.1. Población

Hernández, Fernández & Baptista (2014) señalan que “la delimitación de las características de la población no sólo depende de los objetivos de la investigación, sino de otras razones prácticas” (p. 174). Por lo que se debe delimitar adecuadamente, en esta investigación se consideran como población a todos los gerentes de las diferentes líneas de gestión de la Municipalidad Provincial de Barranca, así como, a los trabajadores que responden a la gestión y presentan su percepción sobre las decisiones de los gerentes y la satisfacción laboral que muestran hacia la institución.

En este contexto la población de la Municipalidad para la investigación la conforman los **80 trabajadores** administrativos de las gerencias y subgerencias de la institución como se detalla a continuación:

Tabla 3. Población de la investigación

Entidad	Unidad de análisis	Unidades orgánicas	N° de personas
Municipalidad Provincial de Barranca	Trabajadores	Gerencia Municipal	5
		Gerencia de Administración	5
		Gerencia de Rentas	22
		Gerencia de Desarrollo Humano	21
		Sub Gerencia de Logística	8
		Sub Gerencia de Recursos Humanos	6
		Sub Gerencia de Contabilidad	6
		Sub Gerencia de tesorería	4
		Sub Gerencia de Presupuesto	3
Total			80

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad, 2020

2.2.2. Muestra

La muestra determinada para la investigación fue de **66 trabajadores**, en el cálculo de la muestra se tuvo en cuenta la fórmula generalmente aceptada indicada por (Del Cid, Mendez y Sandoval, 2011, p. 174) como:

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

$$n = \frac{(0.50 * 0.50) * 1.96^2 * 80}{(0.05)^2 (80 - 1) + (0.50 * 0.50) * 1.96^2} = \mathbf{66 \text{ trabajadores}}$$

Donde: “N representa la población, Z la desviación estándar en la normal con 95% de confianza, obtenida de tabla de probabilidad como 1.96, p y q representan la probabilidad de participar o no en la investigación respectivamente, cuando no hay referencias se asume 50% y EE es el error estándar del cálculo que se toma como 5%”.

La distribución de la muestra se observa en la siguiente tabla:

Tabla 4. Distribución de la muestra de la investigación

Entidad	Unidad de análisis	Unidades orgánicas	N° de personas
Municipalidad Provincial de Barranca	Trabajadores	Gerencia Municipal	5
		Gerencia de Administración	5
		Gerencia de Rentas	15
		Gerencia de Desarrollo Humano	15
		Sub Gerencia de Logística	7
		Sub Gerencia de Recursos Humanos	6
		Sub Gerencia de Contabilidad	6
		Sub Gerencia de tesorería	4
		Sub Gerencia de Presupuesto	3
Total			66

Fuente: Adaptado del informe de Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad, 2020

2.3. Técnicas para la recolección de datos

Se aplicó la técnica de **la encuesta** durante el trabajo de recolección de datos, como indica Arias (2012) “se define la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema particular”. (p. 72).

2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos

Se aplicó como instrumento de investigación **el cuestionario**, por su compatibilidad con la técnica elegida, cumpliendo con lo señalado por Arias (2012) que explica que “el cuestionario es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se denomina cuestionario autoadministrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador”. (p. 74).

2.4.1. Validez de los instrumentos

Yarlequé et al. (2011) indican que las etapas para la construcción de un instrumento son: “el análisis de la variable con base en la teoría, el señalamiento de los indicadores, la elaboración de ítems, la elaboración de la matriz de evaluación, la elaboración del formato de prueba, las pruebas de validez y confiabilidad” (pp. 24-26).

(Hernández, Fernández & Baptista, 2014) exponen que “La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 200).

El instrumento de investigación fue validado por juicio de expertos, tres expertos docentes de la Facultad FCEYN-UPCI, cuyos informes de validación están disponibles en el anexo 6.

2.4.2. Confiabilidad de los Instrumentos

Hernández, Fernández & Baptista (2014) explican que “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200). Existiendo para ella muchas pruebas estadísticas, en esta investigación se aplicó el parámetro de **alfa de Cronbach**, cuyos resultados se presentan a continuación:

Tabla 5. Análisis de Confiabilidad del Instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	24

Fuente: Análisis en SPSS datos de campo, 2020

Interpretación:

Se observa como resultado de confiabilidad, un valor de alfa de Cronbach de 0.833, como resultado general para los 24 ítems analizados como elementos del cuestionario, confirmando que los resultados de la investigación generan resultados confiables y replicables en estudios posteriores.

El análisis general se complementa con el análisis específico, presentando los resultados particulares por ítem del instrumento:

Tabla 6. Resultados específicos de confiabilidad del cuestionario

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1. Se mantiene actualizado en el uso de software para la gestión pública.	68,44	163,204	,392	,826
P2. Aplica el criterio de toma de decisiones con el uso de aplicaciones tecnológicas como el Ms Excel.	68,55	160,498	,462	,824
P3. Ejecuta procedimientos adecuados a los nuevos parámetros normativos y metodológicos de la gestión pública.	68,53	160,653	,465	,823
P4. Mantiene actualizado sus conocimientos normativos sobre la gestión de gobiernos locales y regionales.	68,59	165,876	,331	,829
P5. Mantiene los equipos de trabajo en cumplimiento de sus actividades con funcionamiento ágil.	68,42	159,817	,450	,824
P6. Proyecta confianza en los colaboradores bajo su gestión en la coordinación y comunicación del trabajo.	68,30	159,261	,432	,825
P7. Ha tomado iniciativas de nuevos proyectos para propuestas innovadoras en la Municipalidad.	68,41	169,415	,165	,835
P8. Soluciona efectivamente los conflictos laborales con previo proceso de negociación.	68,39	159,319	,441	,824
P9. Realiza diagnósticos basados en evidencias para contemplar la realidad de la organización.	68,65	162,815	,356	,828
P10. Plantea estrategias para la mejora de situación actual contemplando los recursos disponibles para la Municipalidad.	68,45	167,421	,249	,832
P11. Ejecuta actividades y proyectos con una adecuada organización para los colaboradores y equipos de trabajo.	68,44	160,189	,406	,826
P12. Ha propuesto modificaciones en la estructura interna la organización para mejorar la operatividad de la Municipalidad.	68,44	164,189	,357	,828

P13. Se siente satisfecho con los niveles salariales con los que dispone actualmente por parte de la Municipalidad.	68,50	159,669	,437	,824
P14. Es feliz con los beneficios que dispone como colaborador de la Municipalidad.	68,47	168,745	,184	,834
P15. Siente que su jefe deposita su confianza total para el desarrollo de sus funciones en la Municipalidad.	68,27	163,524	,339	,828
P16. Se siente motivado por las responsabilidades que le confía su jefe inmediato.	68,47	163,330	,361	,828
P17. Se siente cómodo en la comunicación y coordinación frente a sus compañeros de trabajo del mismo nivel que Usted.	68,74	161,456	,496	,823
P18. Siente que existe un clima laboral estable en la Municipalidad que promueve la integración con sus compañeros de trabajo.	68,41	161,230	,427	,825
P19. Participa activamente en los equipos de trabajo que mantiene con la Municipalidad.	68,58	163,048	,375	,827
P20. Ha presenciado altercados y/o problemas en los equipos de trabajo de la Municipalidad.	68,45	163,236	,339	,828
P21. Observa que su desarrollo profesional en la Municipalidad puede mejorar con el paso del tiempo.	68,58	161,448	,409	,826
P22. Siente que aprende y mejora su desempeño constantemente en la Municipalidad.	68,55	158,867	,466	,823
P23. Proyecta que sus ingresos económicos pueden mejorar si se mantiene laborando en la Municipalidad.	68,47	165,791	,291	,830
P24. Se siente seguro con los niveles de desarrollo que provee a su familia por laborar en la Municipalidad.	68,35	159,861	,423	,825

Fuente: Análisis en SPSS datos de campo, 2020

2.5. Procesamiento y análisis de datos

2.5.1. Procesamiento

Hernández, Fernández & Baptista (2014) explican que “Una vez que los datos se han codificado, transferido a una matriz, guardado en un archivo y limpiado los errores, el investigador procede a analizarlos” (p. 272). Al respecto Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2014) también exponen que “El procesamiento de datos, comprende un conjunto de operaciones estadísticas como: la revisión crítica, depuración, ordenación, clasificación, tabulación y graficación de datos” (p. 255).

2.5.2. Análisis de Datos

Hernández, Fernández & Baptista (2014) explican que “En la actualidad, el análisis cuantitativo de los datos se lleva a cabo por computadora u ordenador. Ya casi nadie lo hace de forma manual ni aplicando fórmulas, en especial si hay un volumen considerable de datos”. (p. 272).

En esta investigación se realizaron todas las etapas del procesamiento y análisis de datos aplicando programas estadísticos, en primer término, el Ms. Excel 2019 para la estadística descriptiva y en segundo el SPSS v.26 para la estadística inferencial; procesando y analizando la totalidad de datos recolectados de campo.

Para los procesos de interpretación de resultados de contraste de hipótesis se tomaron en consideración la siguiente tabla:

Tabla 7. Interpretación de los valores del coeficiente de correlación de Pearson

“Valor r	Interpretación
-1	Función lineal inversa perfecta
-0.99 a -0.70	Correlación lineal inversa alta a muy alta
-0.69 a -0.40	Correlación lineal inversa moderada
-0.39 a -0.20	Correlación lineal inversa baja – leve
-0.19 a -0.10	Correlación lineal inversa insignificante
0	Ausencia de correlación lineal
+0.10 a 0.19	Correlación lineal directa insignificante
+0.20 a 0.39	Correlación lineal directa baja – leve
+0.40 a 0.69	Correlación lineal directa moderada
+0.70 a 0.99	Correlación lineal directa alta a muy alta
+1	Función lineal directa perfecta”

Fuente: Hernández, Fernández & Baptista (2014). (p. 305)

2.6. Aspectos éticos

Gracia (2016) indica que “la ética se entiende como una reflexión sobre todos los valores que orientan la libertad humana, el campo de la ética abarca todos los actos que son propiamente humanos” (p. 143). Además, según Del Cid, Méndez y Sandoval (2011) “El valor supremo que orienta a la ciencia es la búsqueda de la verdad. En el camino nos encontramos con otros valores, como la honradez en el manejo de los recursos —aun con un recurso tan valioso como el tiempo del investigador y su equipo de trabajo” (p. 19-20).

En esta investigación se tuvo como premisa el actuar ético en todas las etapas del proceso de investigación, desde la recolección de la información con el respeto de los derechos intelectuales de los autores, el cuidado en la el cumplimiento de las normas éticas de investigación en el acopio de los datos, el respeto a los participantes, la anonimidad de los participantes y la protección de sus datos hasta la finalización de los análisis estadísticos y la interpretación respectiva.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Sobre la variable habilidades gerenciales

En la obtención de los resultados para la variable habilidades gerenciales, se realizó un cuestionario conformado por 12 preguntas, con los cuales se tomaron los datos de campo, de los colaboradores y gerentes de la Municipalidad. Los ítems del cuestionario fueron del tipo cerradas, teniendo como escala las siguientes alternativas:

Tabla 8. Escala de Valoración utilizada en la encuesta de habilidades gerenciales

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frecuentemente	Siempre

Fuente: Adaptado de Hernández y otros (2014), en 2020.

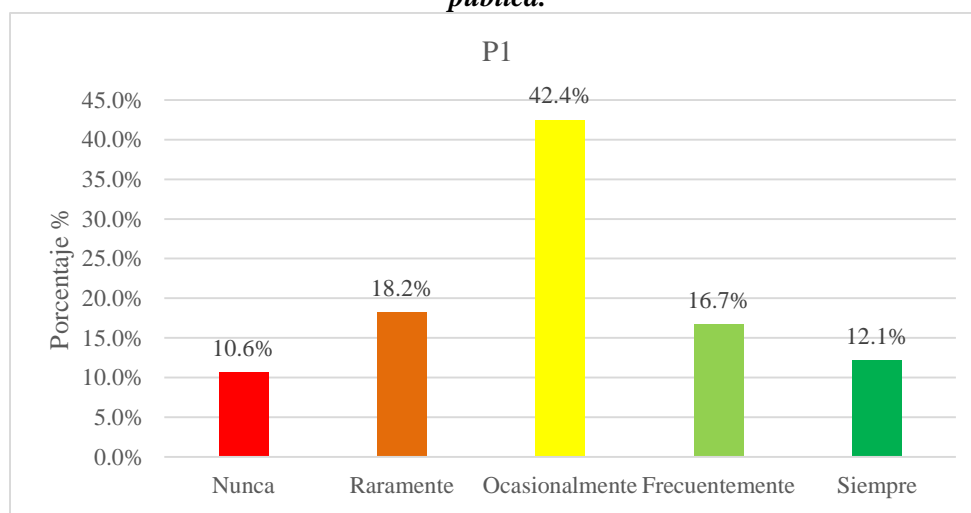
El análisis de datos se efectuó con el procesador de datos Ms. Excel 2019, obteniendo los siguientes resultados ordenados por ítem:

Tabla 9. Resultados a P1. Se mantiene actualizado en el uso de software para la gestión pública.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	7	10.6%	10.6%	10.6%
Raramente	12	18.2%	18.2%	28.8%
Ocasionalmente	28	42.4%	42.4%	71.2%
Frecuentemente	11	16.7%	16.7%	87.9%
Siempre	8	12.1%	12.1%	100.0%
Total	66	100.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 4. Resultados a P1. Se mantiene actualizado en el uso de software para la gestión pública.



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

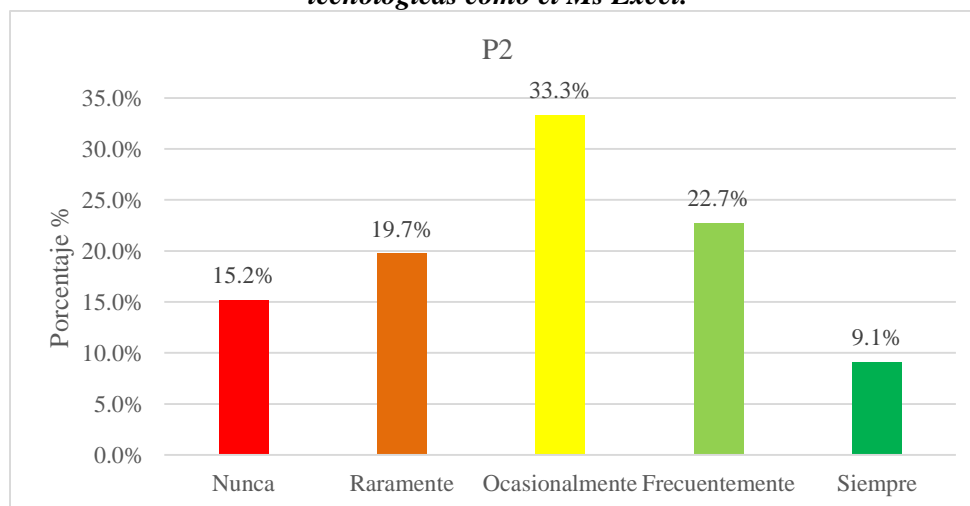
Se observan como resultados a si se mantiene actualizado en el uso de software para la gestión pública, los gerentes exponen a nivel del 10.6% que nunca, el 18.2% explica que raramente, el 42.4% explica que ocasionalmente, mientras que el 16.7% indica que frecuentemente y el 12.1% expresa que siempre se mantiene actualizado en el uso de software para la gestión pública.

Tabla 10. Resultados a P2. Aplica el criterio de toma de decisiones con el uso de aplicaciones tecnológicas como el Ms Excel.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	10	15.2%	15.2%	15.2%
Raramente	13	19.7%	19.7%	34.8%
Ocasionalmente	22	33.3%	33.3%	68.2%
Frecuentemente	15	22.7%	22.7%	90.9%
Siempre	6	9.1%	9.1%	100.0%
Total	66	100.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 5. Resultados a P2. Aplica el criterio de toma de decisiones con el uso de aplicaciones tecnológicas como el Ms Excel.



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

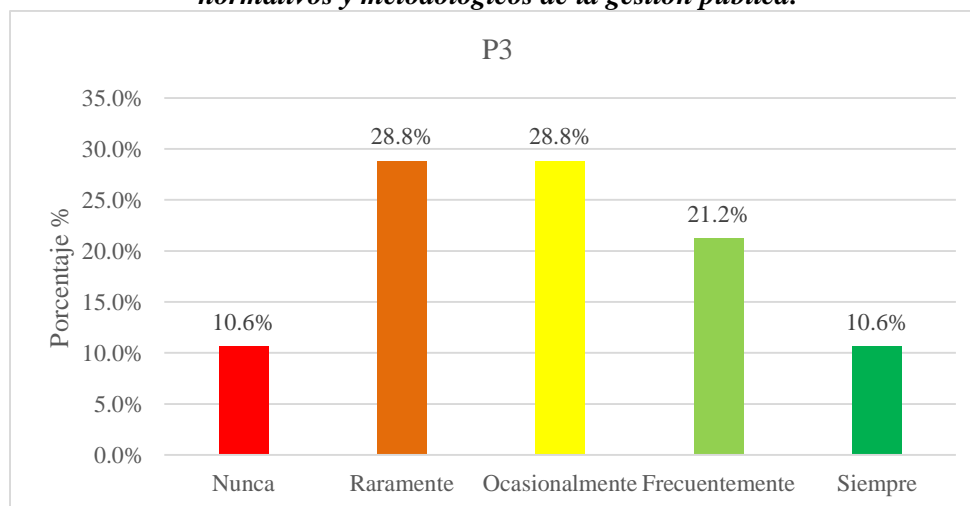
Se observan como resultados a si aplican el criterio de toma de decisiones con el uso de aplicaciones tecnológicas como el Ms Excel, los gerentes exponen a nivel del 15.2% que nunca, el 19.7% explica que raramente, el 33.3% explica que ocasionalmente, mientras que el 22.7% indica que frecuentemente y el 9.1% expresa que siempre aplican el criterio de toma de decisiones con el uso de aplicaciones tecnológicas como el Ms Excel.

Tabla 11. Resultados a P3. Ejecuta procedimientos adecuados a los nuevos parámetros normativos y metodológicos de la gestión pública.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	7	10.6%	10.6%	10.6%
Raramente	19	28.8%	28.8%	39.4%
Ocasionalmente	19	28.8%	28.8%	68.2%
Frecuentemente	14	21.2%	21.2%	89.4%
Siempre	7	10.6%	10.6%	100.0%
Total	66	100.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 6. Resultados a P3. Ejecuta procedimientos adecuados a los nuevos parámetros normativos y metodológicos de la gestión pública.



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

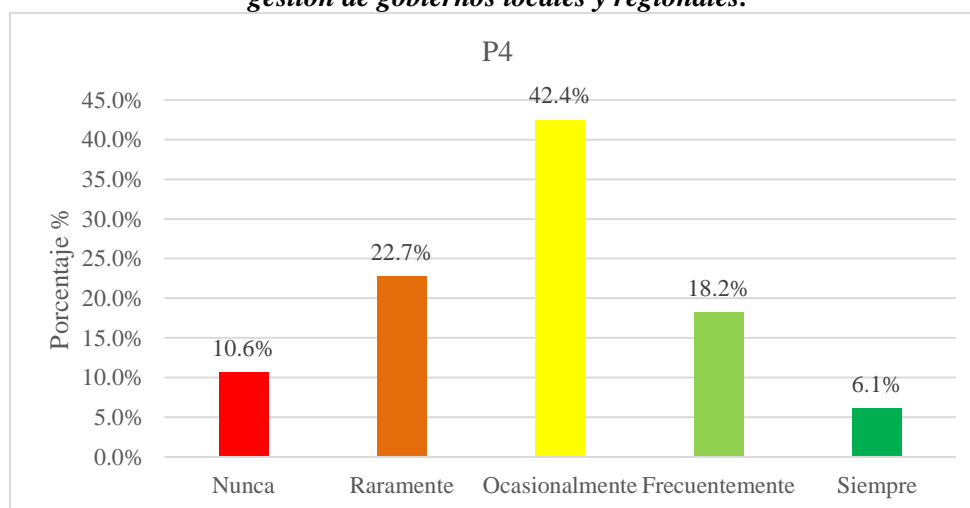
Se observan como resultados a si ejecutan procedimientos adecuados a los nuevos parámetros normativos y metodológicos de la gestión pública, los gerentes exponen a nivel del 10.6% que nunca, el 28.8% explica que raramente, el 28.8% explica que ocasionalmente, mientras que el 21.2% indica que frecuentemente y el 10.6% expresa que siempre se ejecutan procedimientos adecuados a los nuevos parámetros normativos y metodológicos de la gestión pública.

Tabla 12. Resultados a P4. Mantiene actualizado sus conocimientos normativos sobre la gestión de gobiernos locales y regionales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	10.6%	10.6%	10.6%
	Raramente	15	22.7%	22.7%	33.3%
	Ocasionalmente	28	42.4%	42.4%	75.8%
	Frecuentemente	12	18.2%	18.2%	93.9%
	Siempre	4	6.1%	6.1%	100.0%
Total		66	100.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 7. Resultados a P4. Mantiene actualizado sus conocimientos normativos sobre la gestión de gobiernos locales y regionales.



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

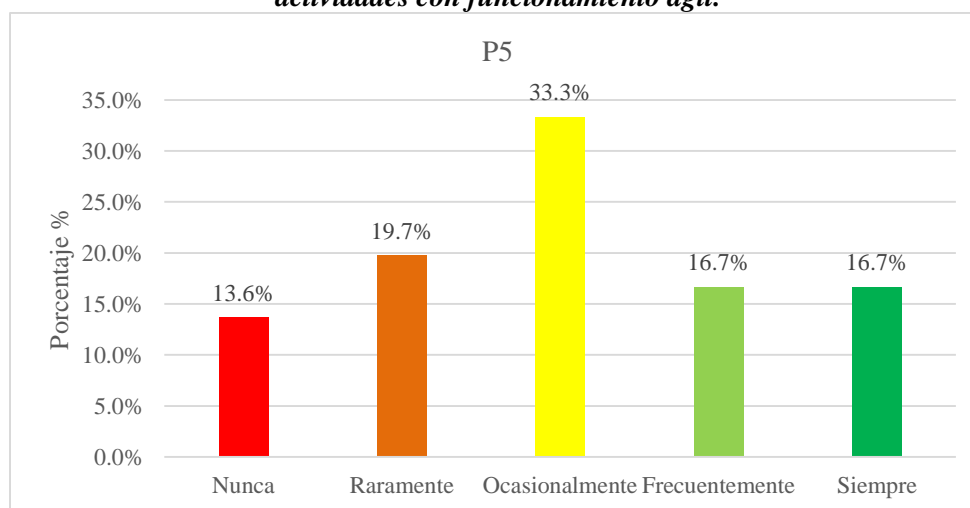
Se observan como resultados a si mantienen actualizados sus conocimientos normativos sobre la gestión de gobiernos locales y regionales, los gerentes exponen a nivel del 10.6% que nunca, el 22.7% explica que raramente, el 42.4% explica que ocasionalmente, mientras que el 18.2% indica que frecuentemente y el 6.1% expresa que siempre se mantienen actualizados sus conocimientos normativos sobre la gestión de gobiernos locales y regionales.

Tabla 13. Resultados a P5. Mantiene los equipos de trabajo en cumplimiento de sus actividades con funcionamiento ágil.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	9	13.6%	13.6%	13.6%
Raramente	13	19.7%	19.7%	33.3%
Ocasionalmente	22	33.3%	33.3%	66.7%
Frecuentemente	11	16.7%	16.7%	83.3%
Siempre	11	16.7%	16.7%	100.0%
Total	66	100.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 8. Resultados a P5. Mantiene los equipos de trabajo en cumplimiento de sus actividades con funcionamiento ágil.



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

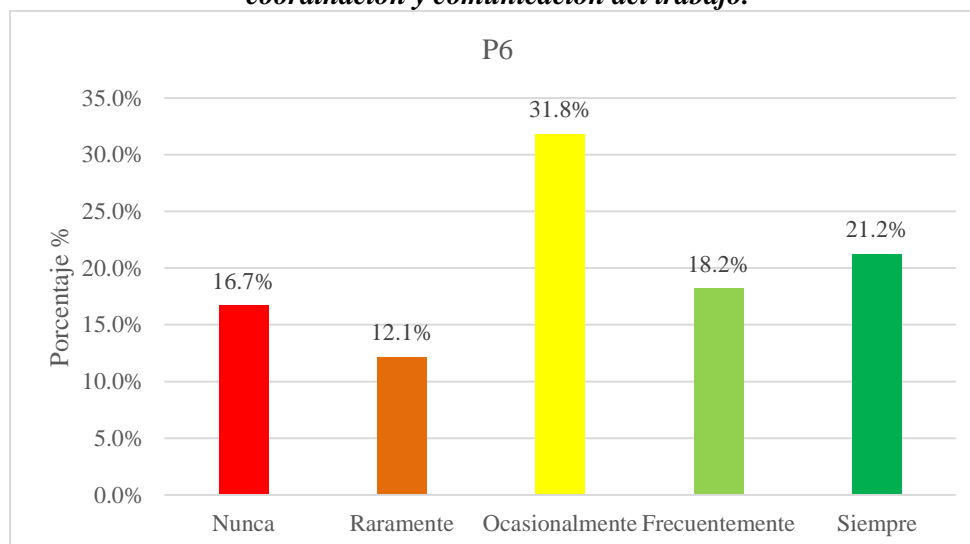
Se observan como resultados a si se mantienen los equipos de trabajo en cumplimiento de sus actividades con funcionamiento ágil, los gerentes exponen a nivel de 13.6% que nunca, el 19.7% explica que raramente, el 33.3% explica que ocasionalmente, mientras que el 16.7% indica que frecuentemente y el 16.7% expresa que siempre se mantienen los equipos de trabajo en cumplimiento de sus actividades con funcionamiento ágil.

Tabla 14. Resultados a P6. Proyecta confianza en los colaboradores bajo su gestión en la coordinación y comunicación del trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	11	16.7%	16.7%	16.7%
Raramente	8	12.1%	12.1%	28.8%
Ocasionalmente	21	31.8%	31.8%	60.6%
Frecuentemente	12	18.2%	18.2%	78.8%
Siempre	14	21.2%	21.2%	100.0%
Total	66	100.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 9. Resultados a P6. Proyecta confianza en los colaboradores bajo su gestión en la coordinación y comunicación del trabajo.



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

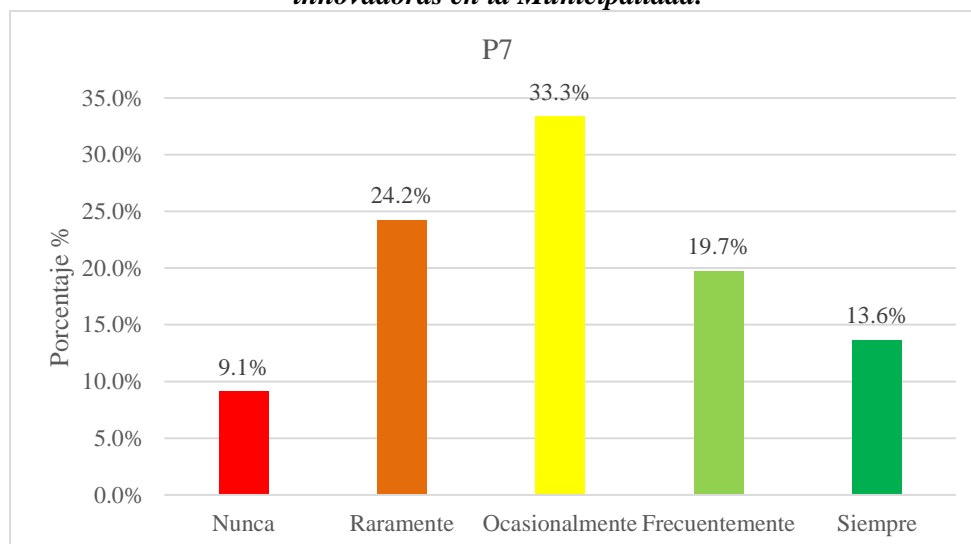
Se observan como resultados a si proyecta confianza en los colaboradores bajo su gestión en la coordinación y comunicación del trabajo, se evidencia que el 16.7% manifiesta que nunca, el 12.1% explica que raramente, el 31.8% explica que ocasionalmente, mientras que el 18.2% indica que frecuentemente y el 21.2% expresa que siempre proyecta confianza en los colaboradores bajo su gestión en la coordinación y comunicación del trabajo.

Tabla 15. Resultados a P7. Ha tomado iniciativas de nuevos proyectos para propuestas innovadoras en la Municipalidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	9.1%	9.1%	9.1%
	Raramente	16	24.2%	24.2%	33.3%
	Ocasionalmente	22	33.3%	33.3%	66.7%
	Frecuentemente	13	19.7%	19.7%	86.4%
	Siempre	9	13.6%	13.6%	100.0%
	Total	66	100.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 10. Resultados a P7. Ha tomado iniciativas de nuevos proyectos para propuestas innovadoras en la Municipalidad.



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

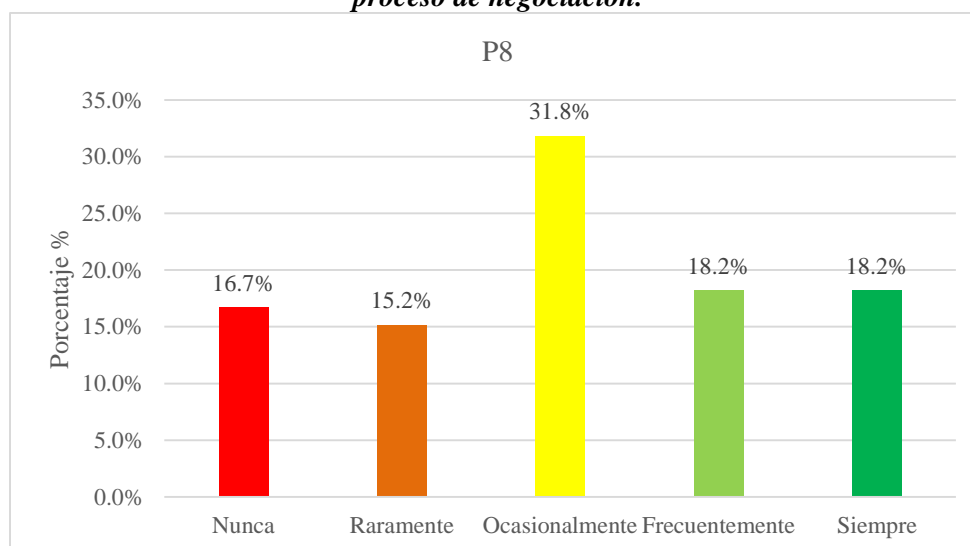
Se observan como resultados a si han tomado iniciativas de nuevos proyectos para propuestas innovadoras en la Municipalidad, los gerentes exponen a nivel del 9.1% que nunca, el 24.2% explica que raramente, el 33.3% explica que ocasionalmente, mientras que el 19.7% indica que frecuentemente y el 13.6% expresa que siempre han tomado iniciativas de nuevos proyectos para propuestas innovadoras en la Municipalidad.

Tabla 16. Resultados a P8. Soluciona efectivamente los conflictos laborales con previo proceso de negociación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	11	16.7%	16.7%	16.7%
Raramente	10	15.2%	15.2%	31.8%
Ocasionalmente	21	31.8%	31.8%	63.6%
Frecuentemente	12	18.2%	18.2%	81.8%
Siempre	12	18.2%	18.2%	100.0%
Total	66	100.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 11. Resultados a P8. Soluciona efectivamente los conflictos laborales con previo proceso de negociación.



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

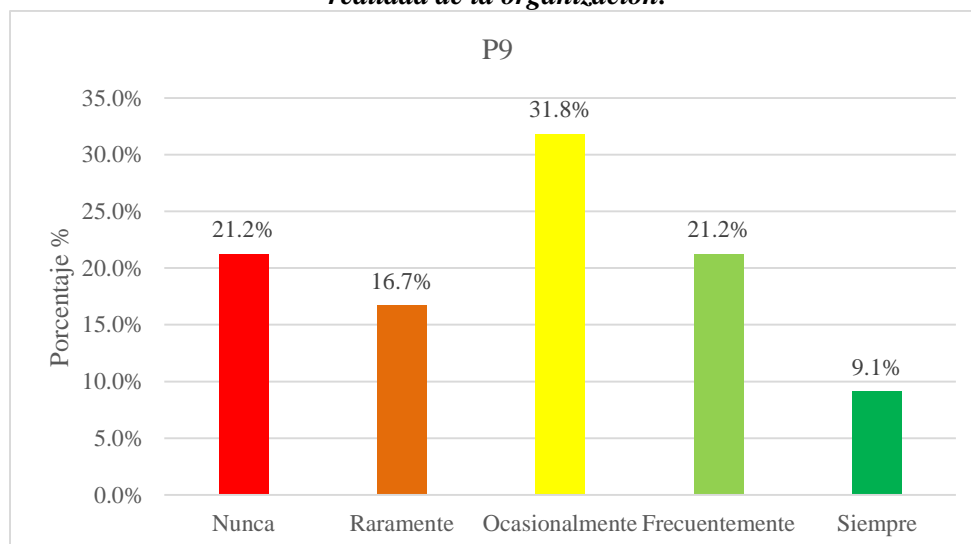
Se observan como resultados a si solucionan efectivamente los conflictos laborales con previo proceso de negociación, los gerentes exponen a nivel del 16.7% que nunca, el 15.2% explica que raramente, el 31.8% explica que ocasionalmente, mientras que el 18.2% indica que frecuentemente y el 18.2% expresa que siempre solucionan efectivamente los conflictos laborales con previo proceso de negociación.

Tabla 17. Resultados a P9. Realiza diagnósticos basados en evidencias para contemplar la realidad de la organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	14	21.2%	21.2%	21.2%
Raramente	11	16.7%	16.7%	37.9%
Ocasionalmente	21	31.8%	31.8%	69.7%
Frecuentemente	14	21.2%	21.2%	90.9%
Siempre	6	9.1%	9.1%	100.0%
Total	66	100.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 12. Resultados a P9. Realiza diagnósticos basados en evidencias para contemplar la realidad de la organización.



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

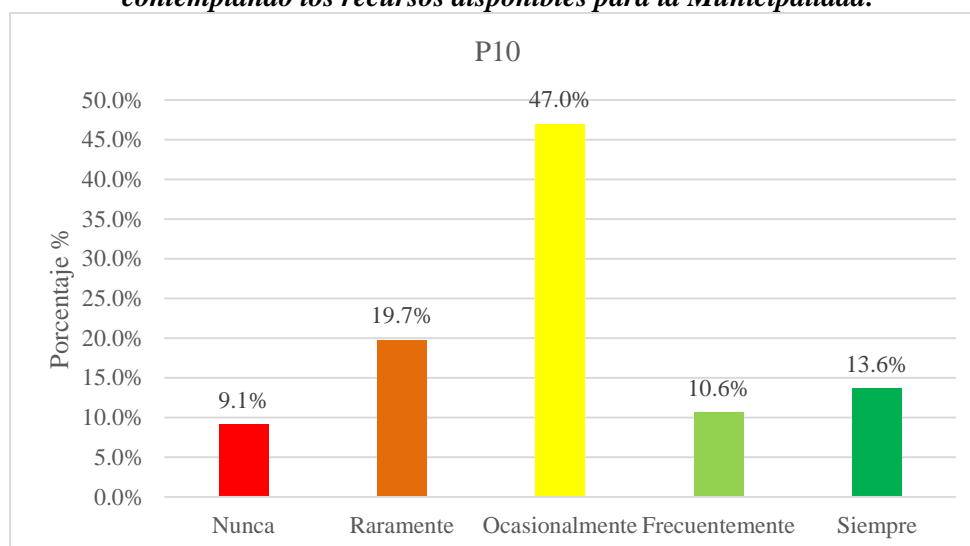
Se observan como resultados a si realizan diagnósticos basados en evidencias para contemplar la realidad de la organización, los gerentes exponen a nivel del 21.2% que nunca, el 16.7% explica que raramente, el 31.8% explica que ocasionalmente, mientras que el 21.2% indica que frecuentemente y el 9.1% expresa que siempre realizan diagnósticos basados en evidencias para contemplar la realidad de la organización.

Tabla 18. Resultados a P10. Plantea estrategias para la mejora de situación actual contemplando los recursos disponibles para la Municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	6	9.1%	9.1%	9.1%
Raramente	13	19.7%	19.7%	28.8%
Ocasionalmente	31	47.0%	47.0%	75.8%
Frecuentemente	7	10.6%	10.6%	86.4%
Siempre	9	13.6%	13.6%	100.0%
Total	66	100.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 13. Resultados a P10. Plantea estrategias para la mejora de situación actual contemplando los recursos disponibles para la Municipalidad.



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

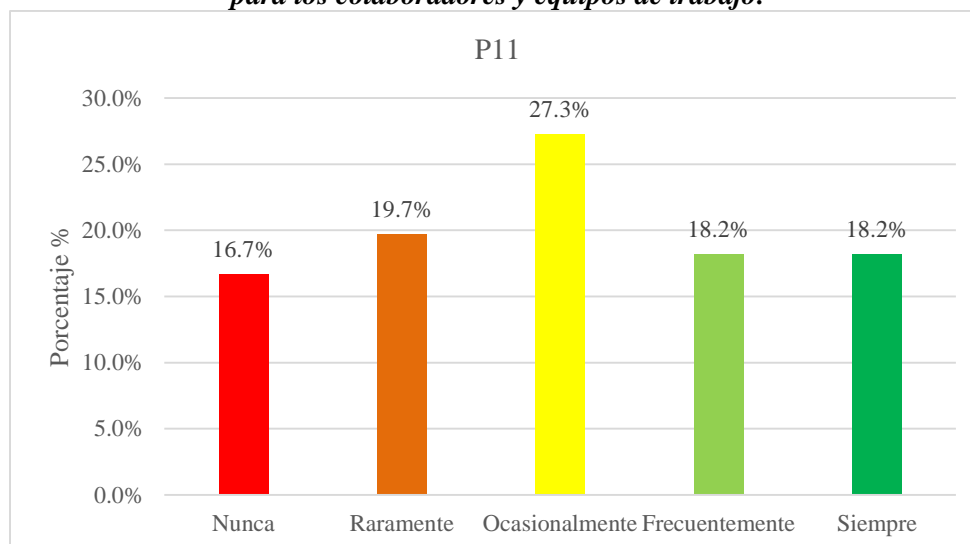
Se observan como resultados a si plantean estrategias para la mejora de situación actual contemplando los recursos disponibles para la Municipalidad, los gerentes exponen a nivel del 9.1% que nunca, el 19.7% explica que raramente, el 47% explica que ocasionalmente, mientras que el 10.6% indica que frecuentemente y el 13.9% expresa que siempre plantean estrategias para la mejora de situación actual contemplando los recursos disponibles para la Municipalidad.

Tabla 19. Resultados a P11. Ejecuta actividades y proyectos con una adecuada organización para los colaboradores y equipos de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	16.7%	16.7%	16.7%
	Raramente	13	19.7%	19.7%	36.4%
	Ocasionalmente	18	27.3%	27.3%	63.6%
	Frecuentemente	12	18.2%	18.2%	81.8%
	Siempre	12	18.2%	18.2%	100.0%
Total		66	100.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 14. Resultados a P11. Ejecuta actividades y proyectos con una adecuada organización para los colaboradores y equipos de trabajo.



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

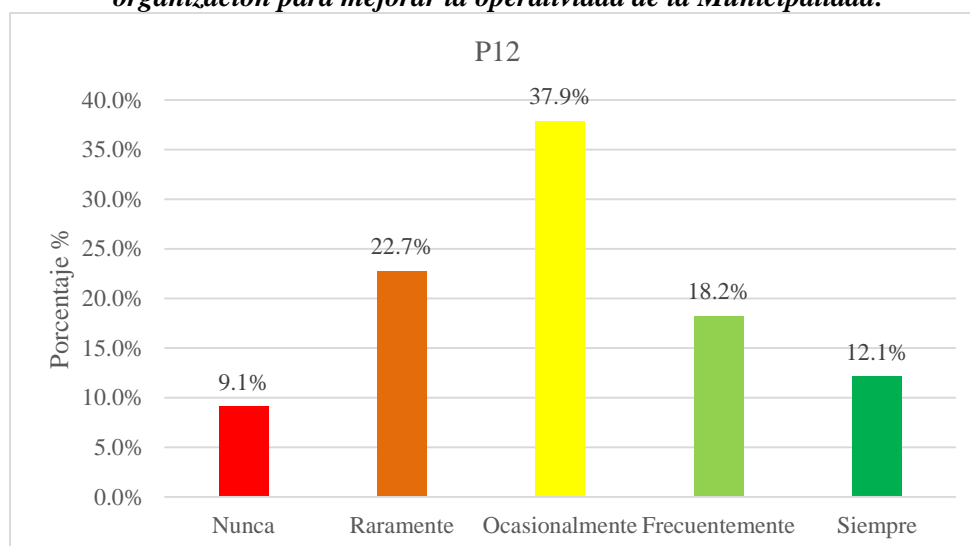
Se observan como resultados a si ejecutan actividades y proyectos con una adecuada organización para los colaboradores y equipos de trabajo, los gerentes exponen a nivel del 16.7% que nunca, el 19.7% explica que raramente, el 27.3% explica que ocasionalmente, mientras que el 18.2% indica que frecuentemente y el 18.2% expresa que siempre ejecutan actividades y proyectos con una adecuada organización para los colaboradores y equipos de trabajo.

Tabla 20. Resultados a P12. Ha propuesto modificaciones en la estructura interna la organización para mejorar la operatividad de la Municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	6	9.1%	9.1%	9.1%
Raramente	15	22.7%	22.7%	31.8%
Ocasionalmente	25	37.9%	37.9%	69.7%
Frecuentemente	12	18.2%	18.2%	87.9%
Siempre	8	12.1%	12.1%	100.0%
Total	66	100.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 15. Resultados a P12. Ha propuesto modificaciones en la estructura interna la organización para mejorar la operatividad de la Municipalidad.



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

Se observan como resultados a si ha propuesto modificaciones en la estructura interna la organización para mejorar la operatividad de la Municipalidad, los gerentes exponen a nivel del 9.1% que nunca, el 22.7% explica que raramente, el 37.9% explica que ocasionalmente, mientras que el 18.2% indica que frecuentemente y el 12.1% expresa que siempre ha propuesto modificaciones en la estructura interna la organización para mejorar la operatividad de la Municipalidad.

3.1.2. Sobre la variable satisfacción laboral

En la obtención de los resultados para la variable satisfacción laboral, se realizó un cuestionario conformado por 12 preguntas, con los cuales se tomaron los datos de campo, de los colaboradores y gerentes de la Municipalidad. Los ítems del cuestionario fueron del tipo cerradas, teniendo como escala las siguientes alternativas:

Tabla 21. Escala de Valoración utilizada en la encuesta de satisfacción laboral

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frecuentemente	Siempre

Fuente: Adaptado de Hernández y otros (2014), en 2019.

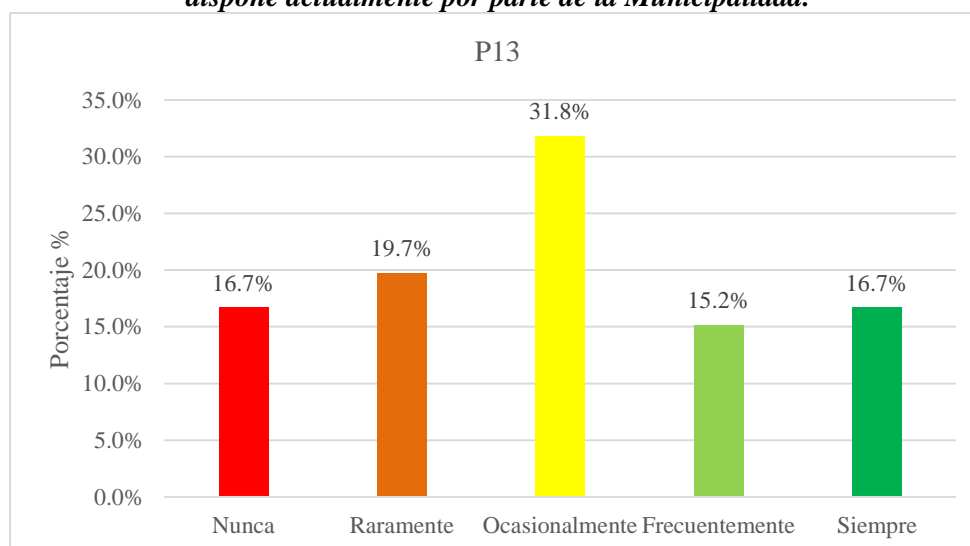
El análisis de datos se efectuó con el procesador de datos Ms. Excel 2019, obteniendo los siguientes resultados ordenados por ítem:

Tabla 22. Resultados a P13. Se siente satisfecho con los niveles salariales con los que dispone actualmente por parte de la Municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	11	16.7%	16.7%	16.7%
Raramente	13	19.7%	19.7%	36.4%
Ocasionalmente	21	31.8%	31.8%	68.2%
Frecuentemente	10	15.2%	15.2%	83.3%
Siempre	11	16.7%	16.7%	100.0%
Total	66	100.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 16. Resultados a P13. Se siente satisfecho con los niveles salariales con los que dispone actualmente por parte de la Municipalidad.



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

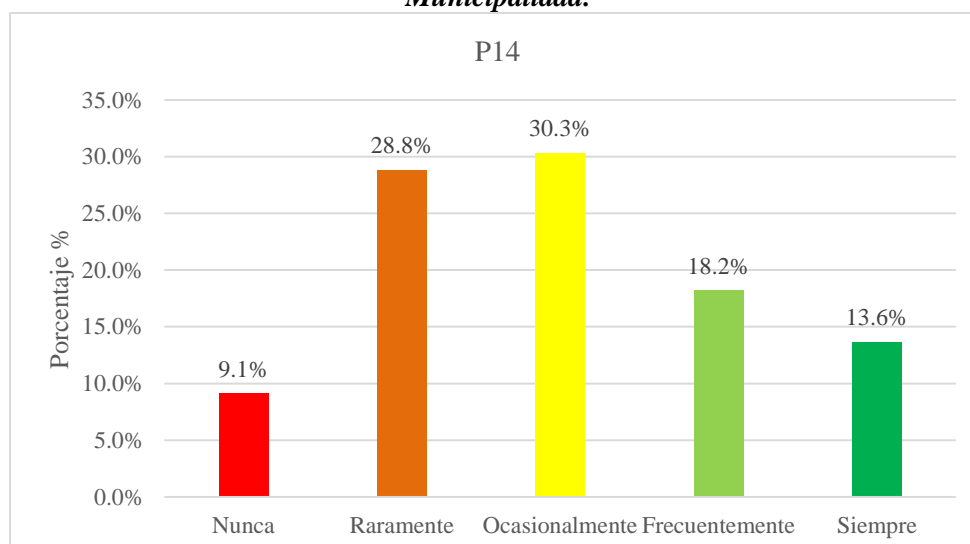
Se observan como resultados a si se sienten satisfechos con los niveles salariales con los que dispone actualmente por parte de la Municipalidad, los trabajadores indican a nivel del 16.7% que nunca, el 19.7% explica que raramente, el 31.8% explica que ocasionalmente, mientras que el 15.2% indica que frecuentemente y el 16.7% expresa que siempre se sienten satisfechos con los niveles salariales con los que dispone actualmente por parte de la Municipalidad.

Tabla 23. Resultados a P14. Es feliz con los beneficios que dispone como colaborador de la Municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	6	9.1%	9.1%	9.1%
Raramente	19	28.8%	28.8%	37.9%
Ocasionalmente	20	30.3%	30.3%	68.2%
Frecuentemente	12	18.2%	18.2%	86.4%
Siempre	9	13.6%	13.6%	100.0%
Total	66	100.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 17. Resultados a P14. Es feliz con los beneficios que dispone como colaborador de la Municipalidad.



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

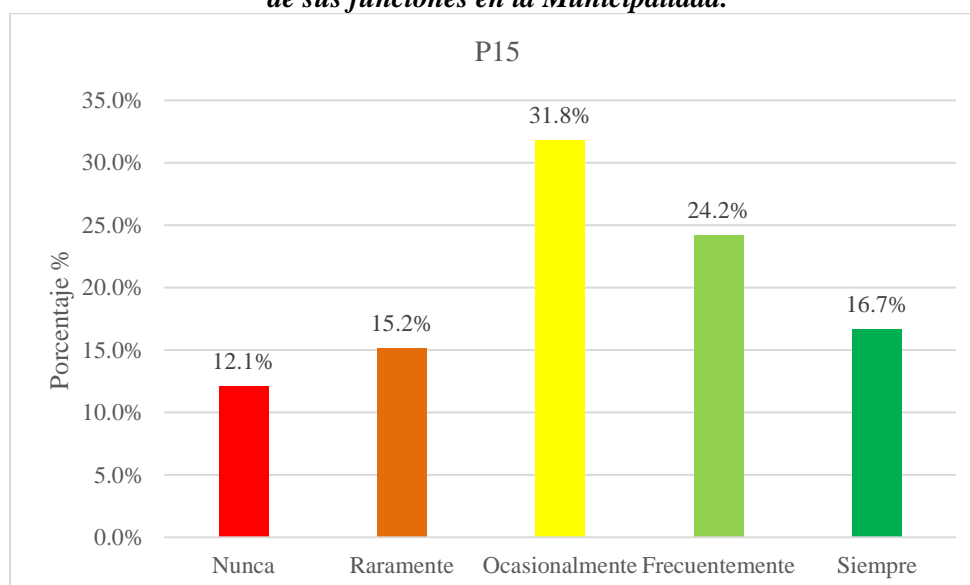
Se observan como resultados a si se sienten felices con los beneficios que dispone como colaborador de la Municipalidad, los trabajadores indican a nivel del 9.1% que nunca, el 28.8% explica que raramente, el 30.3% explica que ocasionalmente, mientras que el 18.2% indica que frecuentemente y el 13.6% expresa que siempre se sienten felices con los beneficios que dispone como colaborador de la Municipalidad.

Tabla 24. Resultados a P15. Siente que su jefe deposita su confianza total para el desarrollo de sus funciones en la Municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	8	12.1%	12.1%	12.1%
Raramente	10	15.2%	15.2%	27.3%
Ocasionalmente	21	31.8%	31.8%	59.1%
Frecuentemente	16	24.2%	24.2%	83.3%
Siempre	11	16.7%	16.7%	100.0%
Total	66	100.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 18. Resultados a P15. Siente que su jefe deposita su confianza total para el desarrollo de sus funciones en la Municipalidad.



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

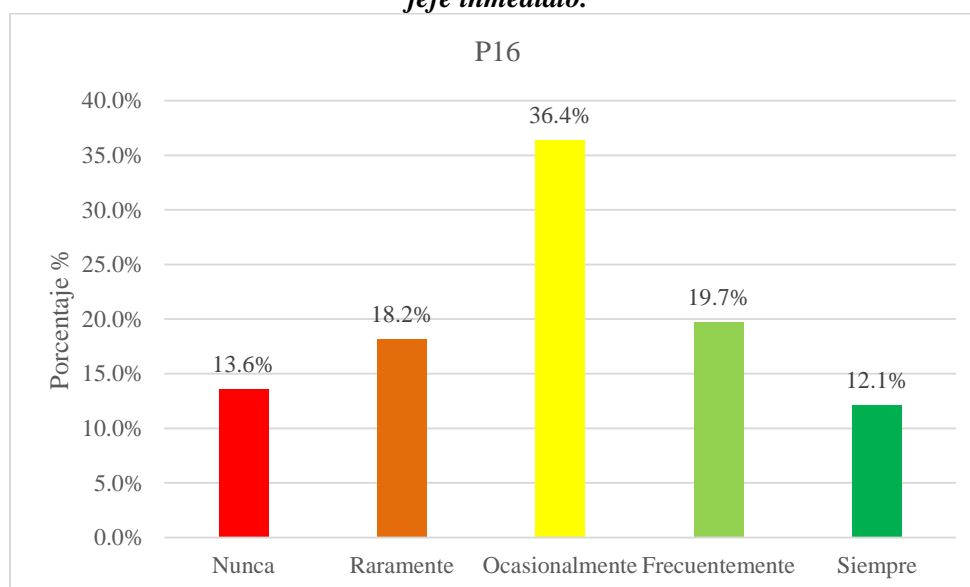
Se observan como resultados a si sienten que su jefe deposita su confianza total para el desarrollo de sus funciones en la Municipalidad, los trabajadores indican a nivel del 12.1% que nunca, el 15.2% explica que raramente, el 31.8% explica que ocasionalmente, mientras que el 24.2% indica que frecuentemente y el 16.7% expresa que siempre sienten que su jefe deposita su confianza total para el desarrollo de sus funciones en la Municipalidad.

Tabla 25. Resultados a P16. Se siente motivado por las responsabilidades que le confía su jefe inmediato.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	9	13.6%	13.6%	13.6%
Raramente	12	18.2%	18.2%	31.8%
Ocasionalmente	24	36.4%	36.4%	68.2%
Frecuentemente	13	19.7%	19.7%	87.9%
Siempre	8	12.1%	12.1%	100.0%
Total	66	100.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 19. Resultados a P16. Se siente motivado por las responsabilidades que le confía su jefe inmediato.



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

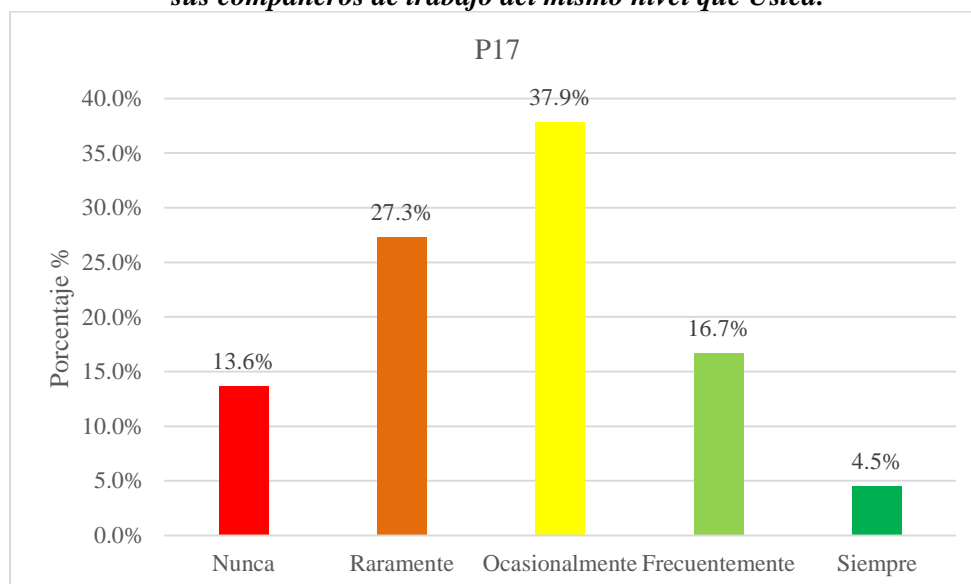
Se observan como resultados a si se siente motivado por las responsabilidades que le confía su jefe inmediato, los trabajadores indican a nivel del 13.6% que nunca, el 18.2% explica que raramente, el 36.4% explica que ocasionalmente, mientras que el 19.7% indica que frecuentemente y el 12.1% expresa que siempre se siente motivado por las responsabilidades que le confía su jefe inmediato.

Tabla 26. Resultados a P17. Se siente cómodo en la comunicación y coordinación frente a sus compañeros de trabajo del mismo nivel que Usted.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	9	13.6%	13.6%	13.6%
Raramente	18	27.3%	27.3%	40.9%
Ocasionalmente	25	37.9%	37.9%	78.8%
Frecuentemente	11	16.7%	16.7%	95.5%
Siempre	3	4.5%	4.5%	100.0%
Total	66	100.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 20. Resultados a P17. Se siente cómodo en la comunicación y coordinación frente a sus compañeros de trabajo del mismo nivel que Usted.



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

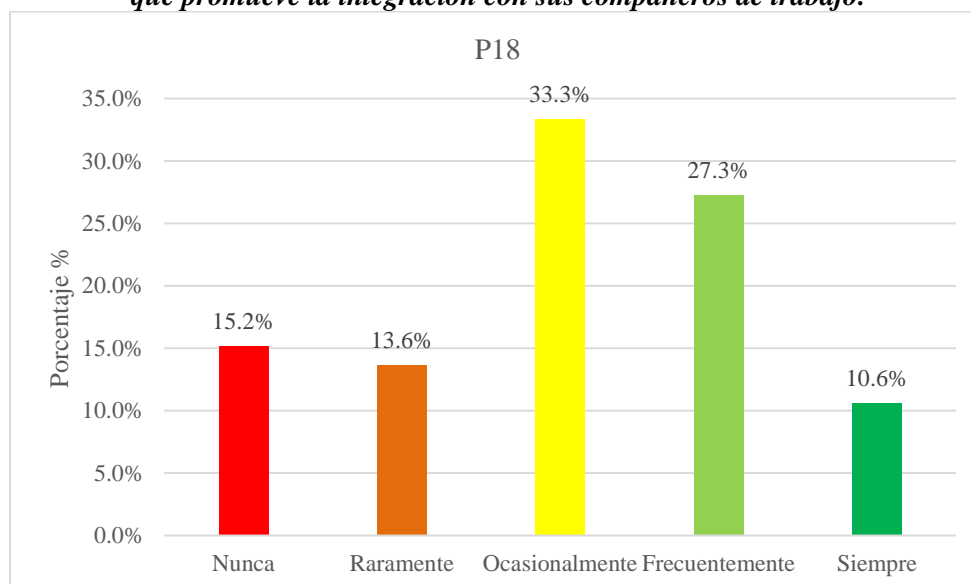
Se observan como resultados a si se siente cómodo en la comunicación y coordinación frente a sus compañeros de trabajo del mismo nivel, los trabajadores indican a nivel del 13.6% que nunca, el 27.3% explica que raramente, el 37.9% explica que ocasionalmente, mientras que el 16.7% indica que frecuentemente y el 4.5% expresa que siempre se siente cómodo en la comunicación y coordinación frente a sus compañeros de trabajo del mismo nivel.

Tabla 27. Resultados a P18. Siente que existe un clima laboral estable en la Municipalidad que promueve la integración con sus compañeros de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	10	15.2%	15.2%	15.2%
Raramente	9	13.6%	13.6%	28.8%
Ocasionalmente	22	33.3%	33.3%	62.1%
Frecuentemente	18	27.3%	27.3%	89.4%
Siempre	7	10.6%	10.6%	100.0%
Total	66	100.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 21. Resultados a P18. Siente que existe un clima laboral estable en la Municipalidad que promueve la integración con sus compañeros de trabajo.



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

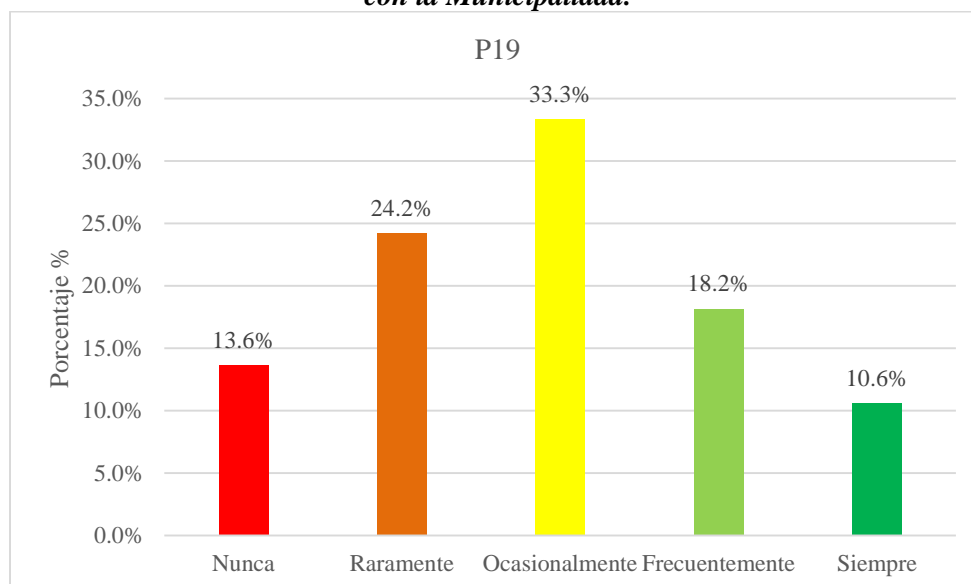
Se observan como resultados a si siente que existe un clima laboral estable en la Municipalidad que promueve la integración con sus compañeros de trabajo, los trabajadores indican a nivel del 15.2% que nunca, el 13.6% explica que raramente, el 33.3% explica que ocasionalmente, mientras que el 27.3% indica que frecuentemente y el 10.6% expresa que siempre siente que existe un clima laboral estable en la Municipalidad que promueve la integración con sus compañeros de trabajo.

Tabla 28. Resultados a P19. Participa activamente en los equipos de trabajo que mantiene con la Municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	9	13.6%	13.6%	13.6%
Raramente	16	24.2%	24.2%	37.9%
Ocasionalmente	22	33.3%	33.3%	71.2%
Frecuentemente	12	18.2%	18.2%	89.4%
Siempre	7	10.6%	10.6%	100.0%
Total	66	100.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 22. Resultados a P19. Participa activamente en los equipos de trabajo que mantiene con la Municipalidad.



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

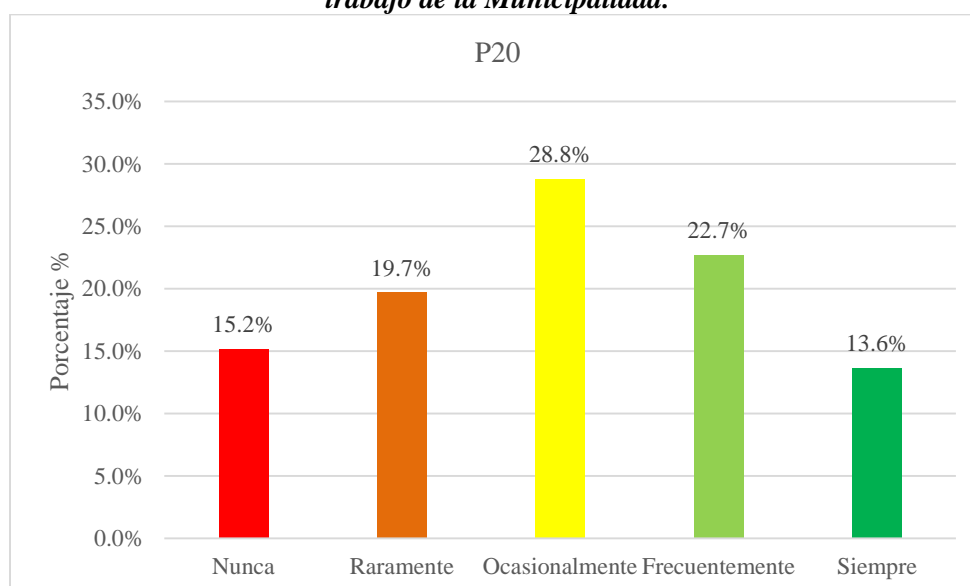
Se observan como resultados a si participa activamente en los equipos de trabajo que mantiene con la Municipalidad, los trabajadores indican a nivel del 13.6% que nunca, el 24.2% explica que raramente, el 33.3% explica que ocasionalmente, mientras que el 18.2% indica que frecuentemente y el 10.6% expresa que siempre participa activamente en los equipos de trabajo que mantiene con la Municipalidad.

Tabla 29. Resultados a P20. Ha presenciado altercados y/o problemas en los equipos de trabajo de la Municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	10	15.2%	15.2%	15.2%
Raramente	13	19.7%	19.7%	34.8%
Ocasionalmente	19	28.8%	28.8%	63.6%
Frecuentemente	15	22.7%	22.7%	86.4%
Siempre	9	13.6%	13.6%	100.0%
Total	66	100.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 23. Resultados a P20. Ha presenciado altercados y/o problemas en los equipos de trabajo de la Municipalidad.



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

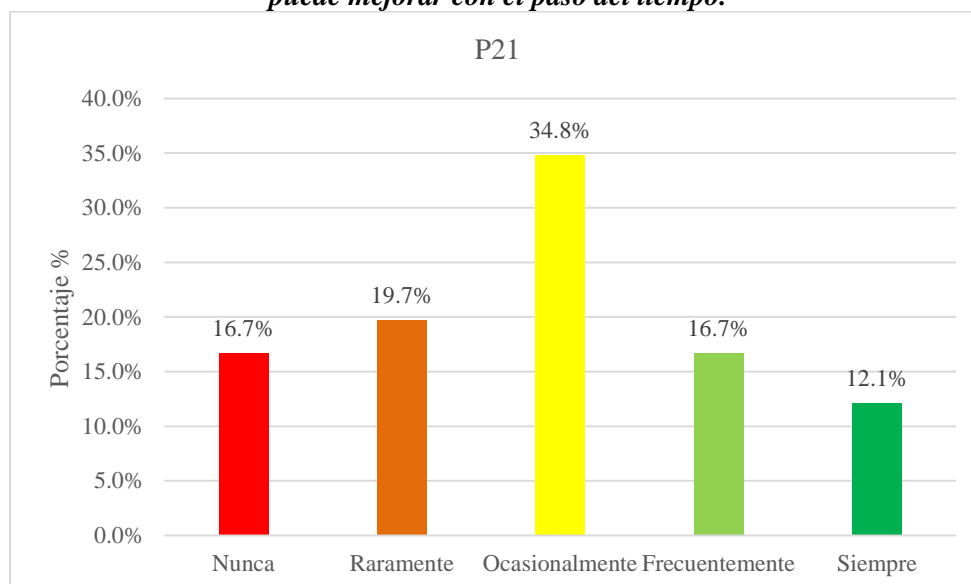
Se observan como resultados a si ha presenciado altercados y/o problemas en los equipos de trabajo de la Municipalidad, los trabajadores indican a nivel del 15.2% que nunca, el 19.7% explica que raramente, el 28.8% explica que ocasionalmente, mientras que el 22.7% indica que frecuentemente y el 13.6% expresa que siempre ha presenciado altercados y/o problemas en los equipos de trabajo de la Municipalidad.

Tabla 30. Resultados a P21. Observa que su desarrollo profesional en la Municipalidad puede mejorar con el paso del tiempo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	11	16.7%	16.7%	16.7%
Raramente	13	19.7%	19.7%	36.4%
Ocasionalmente	23	34.8%	34.8%	71.2%
Frecuentemente	11	16.7%	16.7%	87.9%
Siempre	8	12.1%	12.1%	100.0%
Total	66	100.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 24. Resultados a P21. Observa que su desarrollo profesional en la Municipalidad puede mejorar con el paso del tiempo.



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

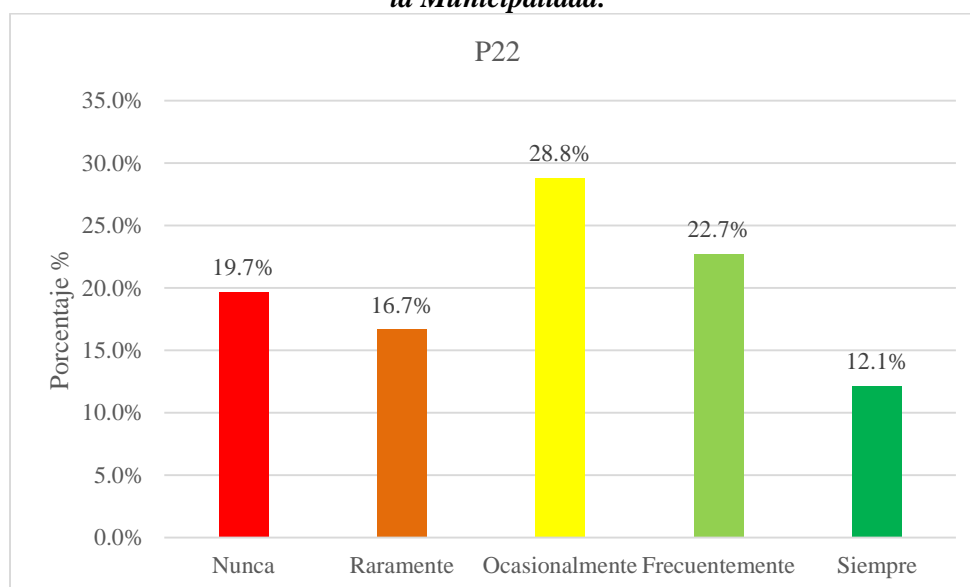
Se observan como resultados a si observan que su desarrollo profesional en la Municipalidad puede mejorar con el paso del tiempo, los trabajadores indican a nivel del 16.7% que nunca, el 19.7% explica que raramente, el 34.8% explica que ocasionalmente, mientras que el 16.7% indica que frecuentemente y el 12.1% expresa que siempre observan que su desarrollo profesional en la Municipalidad puede mejorar con el paso del tiempo.

Tabla 31. Resultados a P22. Siente que aprende y mejora su desempeño constantemente en la Municipalidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	19.7%	19.7%	19.7%
	Raramente	11	16.7%	16.7%	36.4%
	Ocasionalmente	19	28.8%	28.8%	65.2%
	Frecuentemente	15	22.7%	22.7%	87.9%
	Siempre	8	12.1%	12.1%	100.0%
Total		66	100.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 25. Resultados a P22. Siente que aprende y mejora su desempeño constantemente en la Municipalidad.



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

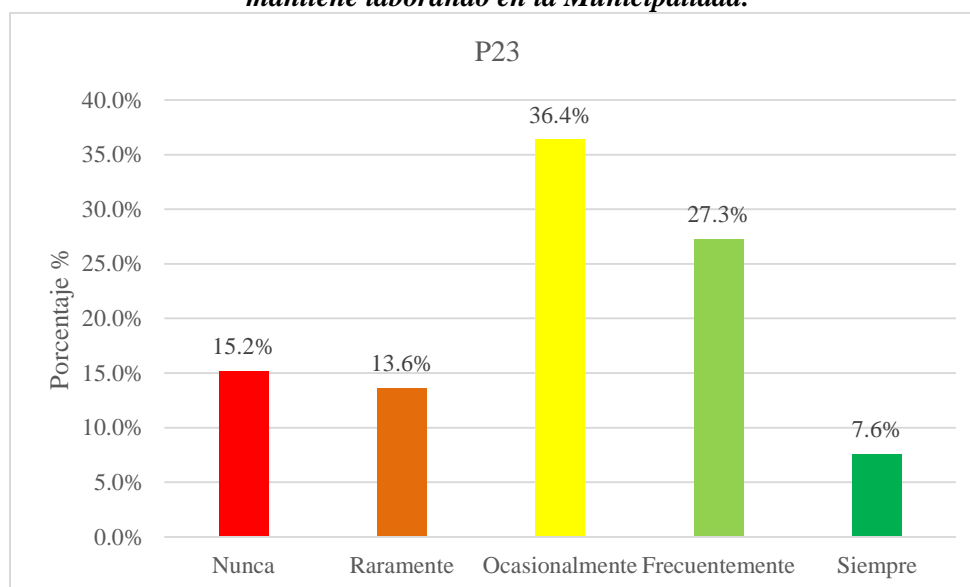
Se observan como resultados a si sienten que aprenden y mejoran su desempeño constantemente en la Municipalidad, los trabajadores indican a nivel del 19.7% que nunca, el 16.7% explica que raramente, el 28.8% explica que ocasionalmente, mientras que el 22.7% indica que frecuentemente y el 12.1% expresa que siempre sienten que aprenden y mejoran su desempeño constantemente en la Municipalidad.

Tabla 32. Resultados a P23. Proyecta que sus ingresos económicos pueden mejorar si se mantiene laborando en la Municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	10	15.2%	15.2%	15.2%
Raramente	9	13.6%	13.6%	28.8%
Ocasionalmente	24	36.4%	36.4%	65.2%
Frecuentemente	18	27.3%	27.3%	92.4%
Siempre	5	7.6%	7.6%	100.0%
Total	66	100.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 26. Resultados a P23. Proyecta que sus ingresos económicos pueden mejorar si se mantiene laborando en la Municipalidad.



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

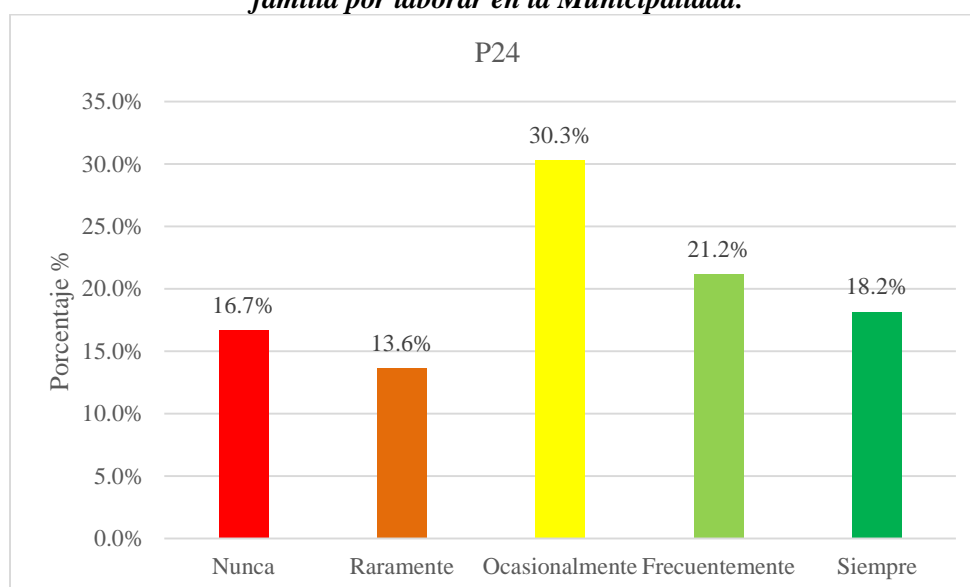
Se observan como resultados a si proyecta que sus ingresos económicos pueden mejorar si se mantiene laborando en la Municipalidad, los trabajadores indican a nivel del 15.2% que nunca, el 13.6% explica que raramente, el 36.4% explica que ocasionalmente, mientras que el 27.3% indica que frecuentemente y el 7.6% expresa que siempre proyecta que sus ingresos económicos pueden mejorar si se mantiene laborando.

Tabla 33. Resultados a P24. Se siente seguro con los niveles de desarrollo que provee a su familia por laborar en la Municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	11	16.7%	16.7%	16.7%
Raramente	9	13.6%	13.6%	30.3%
Ocasionalmente	20	30.3%	30.3%	60.6%
Frecuentemente	14	21.2%	21.2%	81.8%
Siempre	12	18.2%	18.2%	100.0%
Total	66	100.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 27. Resultados a P24. Se siente seguro con los niveles de desarrollo que provee a su familia por laborar en la Municipalidad.



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

Se observan como resultados a si se siente seguro con los niveles de desarrollo que provee a su familia por laborar en la Municipalidad, los trabajadores indican a nivel del 16.7% que nunca, el 13.6% explica que raramente, el 30.3% explica que ocasionalmente, mientras que el 21.2% indica que frecuentemente y el 18.2% expresa que siempre se siente seguro con los niveles de desarrollo que provee a su familia por laborar en la Municipalidad.

3.2. Prueba de normalidad

Para desarrollar el contraste en la prueba de normalidad se tuvo en consideración:

H₀: “la variable tiene distribución normal”

H₁: “la variable no tiene distribución normal”

Como explican Hernández, Fernández & Baptista (2014) “La distribución de diversas variables a veces es normal y en ocasiones está lejos de serlo”. (p. 300), y los resultados de normalidad se pueden reflejar en el tipo de análisis a elegir para el contraste de las hipótesis, por ello en esta investigación se considera:

Estadístico de contraste: “Normalidad de *Kolmogorov - Smirnov* (muestra mayor de 50 datos)”

Indicador de decisión: “sí, la significancia > 0.05 (5%) se acepta H₀”

Tabla 34. Prueba de normalidad para las variables de la investigación

	Muestra	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Habilidades gerenciales	Muestra	,163	66	,076
Satisfacción laboral	Muestra	,154	66	,094

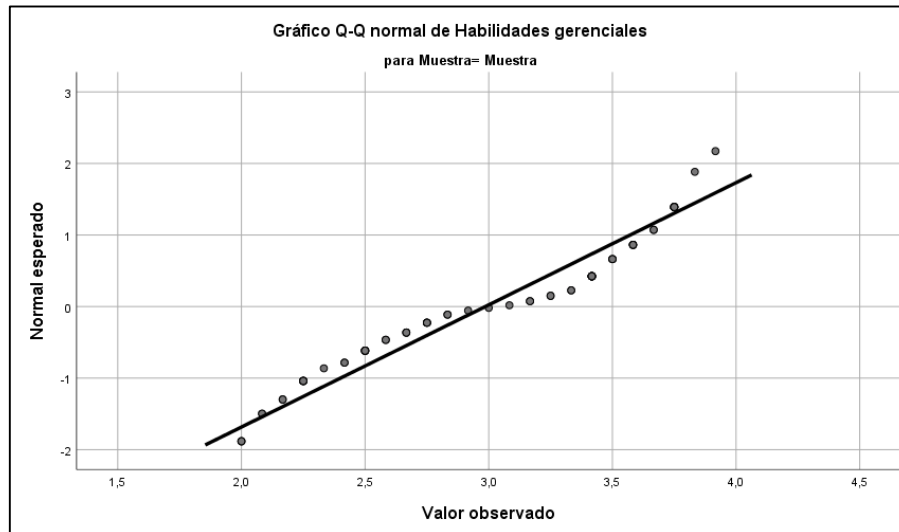
Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

Se observan significancias mayores a 0.05 (5%), para la variable habilidades gerenciales 0.076 y para satisfacción laboral 0.094, lo que indica, la normalidad de los datos, es decir, los datos se encuentran distribuidos normalmente en la investigación.

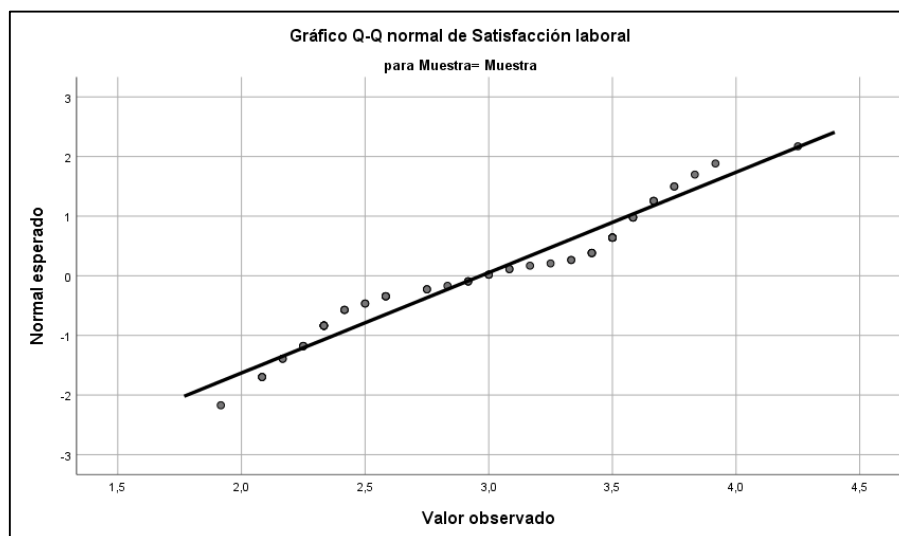
En las siguientes figuras se ponen a detalle los resultados adicionales de normalidad:

Figura 28. Normalidad esperada vs observada para habilidades gerenciales



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 29. Normalidad esperada vs observada para satisfacción laboral



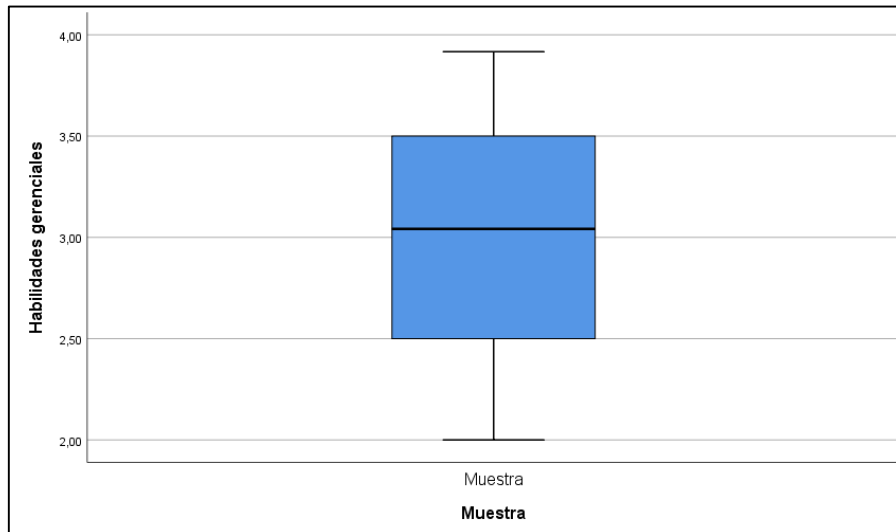
Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

Se observan distribuciones donde la normal observada tuvo valores similares a la normal esperada con desviaciones más significativas para habilidades gerenciales, reafirmando la normalidad de ambas variables.

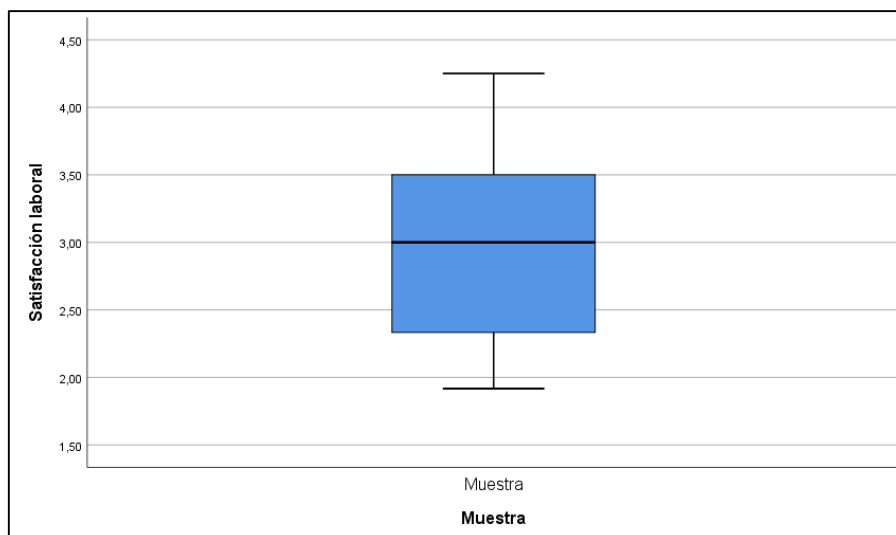
Es necesario presentar los diagramas de cajas que exponen las distribuciones de las variables:

Figura 30. Diagrama de cajas para habilidades gerenciales



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Figura 31. Diagrama de cajas para satisfacción laboral



Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Interpretación:

Se muestran distribuciones con valores extremos muy similares con medianas y dispersiones con reducida variabilidad.

3.3. Contrastación de las Hipótesis

Diaz (2013) indica que se pueden probar hipótesis por el método del valor de la P, “El método consiste, básicamente, en determinar la probabilidad P de haber obtenido el valor observado, la media de la muestra en el ejemplo, asumiendo que la hipótesis nula es cierta. Para tomar la decisión de aceptar o rechazar esta H_0 se compara este valor de P con α , el valor especificado del nivel de significación. Si P es menor que α se rechaza H_0 ; si es mayor se acepta” (p. 280).

En los contrastes de las hipótesis de esta investigación se tuvieron en cuenta: la hipótesis de investigación (H_i) e hipótesis nula (H_0):

- ✓ **H_i :** “Afirma que existe algún grado de relación o asociación e influencia entre las dos variables”.
- ✓ **H_0 :** “Representa la afirmación de que no existe asociación o influencia entre las dos variables estudiadas”.

Estadístico de contraste: “Coeficiente de Correlación de Pearson (r)”.

Condición de decisión: “Sí, la significancia bilateral p -value es menor a 0.05 ($\leq 5\%$), entonces, se acepta la hipótesis de investigación H_i ”.

3.3.1. Contraste de la Hipótesis general

Hipótesis General: “Las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020”.

Formulación estadística:

Hi: “Existe relación directa y significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020”.

Hi = “Sí $r > 0$, y sí la sig. < 0.05 , entonces, se acepta la hipótesis”.

Ho: “No existe relación directa y significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020”.

Ho = “Sí $r \leq 0$, y sí la sig. < 0.05 , se acepta la hipótesis”.

Luego del análisis en el programa SPSS. v. 26, el resultado fue:

Tabla 35. Matriz de correlaciones en el contraste de la hipótesis general

		Habilidades gerenciales	Satisfacción laboral
Habilidades gerenciales	Correlación de Pearson	1	,755**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,755**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

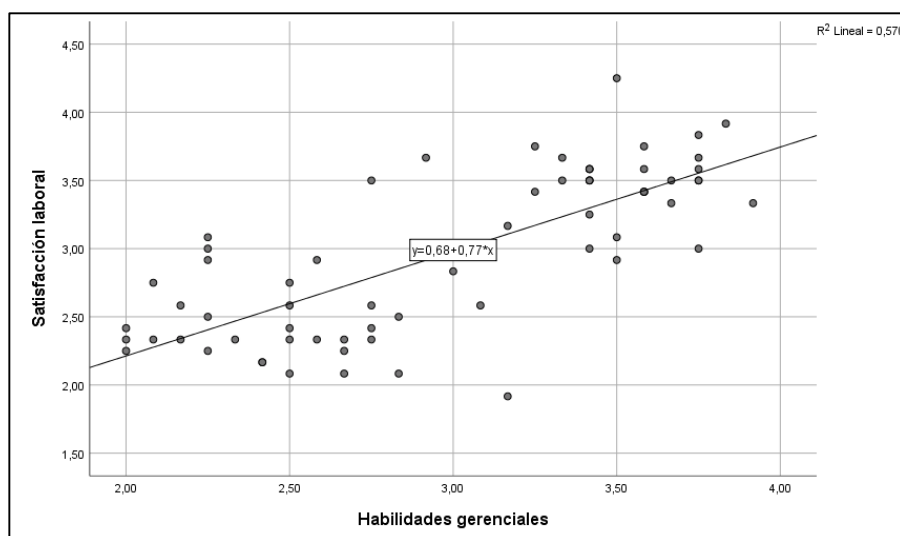
***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Fuente: Análisis con el paquete SPSS v.26, 2020.

Interpretación:

Se evidencia una correlación de Pearson positiva moderada alta (0.755 = 75.5%), con una significancia de 0.000, por lo tanto, se acepta la Hipótesis General planteada y se rechaza la hipótesis nula respectiva.

Figura 32. Diagrama de dispersión y curva de ajuste para las variables de la investigación



Fuente: Análisis con el paquete SPSS v.26, 2020.

3.3.2. Contraste de la Hipótesis Específica 1

H. E 1: “Las habilidades técnicas se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020”.

Formulación estadística:

Hi: “Existe relación directa y significativa entre las habilidades técnicas y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020”.

Hi = “Sí $r > 0$, y sí la sig. < 0.05 , entonces, se acepta la hipótesis”.

H0: “No existe relación directa y significativa entre las habilidades técnicas y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020”.

Ho = “Sí $r \leq 0$, y sí la sig. < 0.05 , se acepta la hipótesis”.

Luego del análisis en el programa SPSS. v. 26, el resultado fue:

Tabla 36. Matriz de correlaciones en el contraste de la hipótesis específica 1

		Habilidades técnicas	Satisfacción laboral
Habilidades técnicas	Correlación de Pearson	1	,646**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,646**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

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

Fuente: Análisis con el paquete SPSS v.26, 2020.

Interpretación:

Se evidencia una correlación de Pearson positiva moderada ($0.646 = 64.6\%$), con una significancia de 0.000, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Específica 1 planteada y se rechaza la hipótesis nula respectiva.

3.3.3. Contraste de la Hipótesis Específica 2

H. E 2: “Las habilidades sociales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020”.

Formulación estadística:

Hi: “Existe relación directa y significativa entre las habilidades sociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020”.

Hi = “Sí $r > 0$, y sí la sig. < 0.05 , entonces, se acepta la hipótesis”.

H₀: “No existe relación directa y significativa entre las habilidades sociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020”.

Ho = “Sí $r \leq 0$, y sí la sig. < 0.05 , se acepta la hipótesis”.

Luego del análisis en el programa SPSS. v. 26, el resultado fue:

Tabla 37. Matriz de correlaciones en el contraste de la hipótesis específica 2

		Habilidades sociales	Satisfacción laboral
Habilidades sociales	Correlación de Pearson	1	,585**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,585**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

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

Fuente: Análisis con el paquete SPSS v.26, 2020.

Interpretación:

Se evidencia una correlación de Pearson positiva moderada ($0.585 = 58.5\%$), con una significancia de 0.000, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Específica 2 planteada y se rechaza la hipótesis nula respectiva.

3.3.4. Contraste de la Hipótesis Específica 3

H. E 3: “Las habilidades conceptuales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020”.

Formulación estadística:

Hi: “Existe relación directa y significativa entre las habilidades conceptuales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020”.

Hi = “Sí $r > 0$, y sí la sig. < 0.05 , entonces, se acepta la hipótesis”.

H0: “No existe relación directa y significativa entre las habilidades conceptuales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020”.

H0 = “Sí $r \leq 0$, y sí la sig. < 0.05 , se acepta la hipótesis”.

Luego del análisis en el programa SPSS. v. 26, el resultado fue:

Tabla 38. Matriz de correlaciones en el contraste de la hipótesis específica 3

		Habilidades conceptuales	Satisfacción laboral
Habilidades conceptuales	Correlación de Pearson	1	,574**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,574**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

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

Fuente: Análisis con el paquete SPSS v.26, 2020.

Interpretación:

Se evidencia una correlación de Pearson positiva moderada ($0.574 = 57.4\%$), con una significancia de 0.000, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Específica 3 planteada y se rechaza la hipótesis nula respectiva.

IV. DISCUSIÓN

El trabajo de investigación tuvo su punto de partida con el objetivo de “Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020”. Sobre esta premisa fueron enunciadas la hipótesis general y específicas de la investigación, que posterior a la recolección y análisis de datos se analizaron los contrastes de hipótesis mediante las correlaciones bivariadas de Pearson.

En el análisis de la hipótesis general: “Las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020” se obtuvo como resultado una correlación bivariada de Pearson de 0.755 (75.5%) con un nivel de significancia bilateral de 0.000, cuyo valor se encuentra en el margen favorable del criterio de aceptación de la hipótesis de investigación (significancia ≤ 0.05 o 5%), con ello se sustenta la aceptación de la hipótesis general de la investigación, rechazando la hipótesis nula contrastada.

Estos resultados son significativamente similares a los obtenidos por Vera (2017) que obtuvo una correlación de Spearman de 0.907, así como Muguerra & Salvador, (2015) que exponen que el 80% de trabajadores indican que los gerentes cuentan con habilidades gerenciales; por su parte Godoy (2017) obtuvo una correlación de Spearman de 0.764 exponiendo una correlación positiva significativa, del mismo modo Chagua (2019) obtuvo una correlación de Spearman de 0.782 con una conclusión similar.

En el análisis de la hipótesis específica 1: “Las habilidades técnicas se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020” se obtuvo como resultado una correlación bivariada de Pearson de 0.646 (64.6%) con un nivel de significancia bilateral de 0.000, cuyo valor se encuentra en el margen favorable del criterio de aceptación de la hipótesis de investigación (significancia ≤ 0.05 o 5%), con ello se sustenta la aceptación de la hipótesis específica 1 de la investigación, rechazando la hipótesis nula contrastada, explicando que si mejoran las habilidades técnicas de los gerentes influye favorablemente en la mejora de la percepción de la satisfacción laboral.

En el análisis de la hipótesis específica 2: “Las habilidades sociales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020” se obtuvo como resultado una correlación bivariada de Pearson de 0.585 (58.5%) con un nivel de significancia bilateral de 0.000, cuyo valor se encuentra en el margen favorable del criterio de aceptación de la hipótesis de investigación (significancia ≤ 0.05 o 5%), con ello se sustenta la aceptación de la hipótesis específica 2 de la investigación, rechazando la

hipótesis nula contrastada, explicando que si mejoran las habilidades sociales de los gerentes influye favorablemente en la mejora de la percepción de la satisfacción laboral.

En el análisis de la hipótesis específica 3: “Las habilidades conceptuales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020” se obtuvo como resultado una correlación bivariada de Pearson de 0.574 (57.4%) con un nivel de significancia bilateral de 0.000, cuyo valor se encuentra en el margen favorable del criterio de aceptación de la hipótesis de investigación (significancia ≤ 0.05 o 5%), con ello se sustenta la aceptación de la hipótesis específica 3 de la investigación, rechazando la hipótesis nula contrastada, explicando que si mejoran las habilidades conceptuales de los gerentes influye favorablemente en la mejora de la percepción de la satisfacción laboral.

V. CONCLUSIONES

- 1) Se pudo demostrar convenientemente la relación de las habilidades gerenciales con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020, argumentado en el resultado del estadístico de prueba de la investigación, el coeficiente de Pearson de 0.755 o 75.5%, que deja en evidencia que la mejora de las habilidades gerenciales de los gerentes de todo nivel de la Municipalidad genera efectos favorables en la mejora de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad.
- 2) Se pudo demostrar convenientemente la relación de las habilidades técnicas con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020, argumentado en el resultado del estadístico de prueba de la investigación, el coeficiente de Pearson de 0.646 o 64.6%, que deja en evidencia que la mejora de las habilidades técnicas de los gerentes de todo nivel de la

Municipalidad genera efectos favorables en la mejora de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

- 3) Se pudo demostrar convenientemente la relación de las habilidades sociales con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020, argumentado en el resultado del estadístico de prueba de la investigación, el coeficiente de Pearson de 0.585 o 58.5%, que deja en evidencia que la mejora de las habilidades sociales de los gerentes de todo nivel de la Municipalidad genera efectos favorables en la mejora de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad.
- 4) Se pudo demostrar convenientemente la relación de las habilidades conceptuales con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020, argumentado en el resultado del estadístico de prueba de la investigación, el coeficiente de Pearson de 0.575 o 57.4%, que deja en evidencia que la mejora de las habilidades conceptuales de los gerentes de todo nivel de la Municipalidad genera efectos favorables en la mejora de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad

VI. RECOMENDACIONES

- 1) A la Gerencia Municipal promover un programa de formación gerencial en habilidades gerenciales concertando con instituciones de formación como la Escuela Nacional de Administración Pública ENAP de Servir, con los cuales gestionar la formación de los gerentes dispuestos a seguir los programas, así como, gestionar convenios con Universidades del ámbito de la provincia con los cuales establecer alianzas de formación de gerentes a nivel municipal y regional.
- 2) A la gerencia de Desarrollo Humano de la Municipalidad realizar una clasificación de los gerentes en relación a su formación y experiencia gerencial en grupos equitativos que puedan participar en talleres organizados por la subgerencia para buscar la especialización de los gerentes en los temas de su interés a nivel técnico, así como el desarrollo de habilidades blandas.
- 3) La Municipalidad debe programar capacitaciones de actualización constantes de carácter gerencial de sus funcionarios, de tal manera que sientan en todo momento preparados para realizar sus funciones y saber guiar a los trabajadores; y hacer de

en sus labores eficiente que formalice una acción duradera de inter - aprendizaje, con métodos de trabajo de buena calidad, de igual manera ejecutar políticas de satisfacción al personal de la Municipalidad de Barranca como una muestra de desempeño de imparcialidad y equitativa.

- 4) La oficina de recursos humanos debe implementar en la Municipalidad, sistemas programados de rotación de funcionarios para permitir que se amplíe las habilidades y conocimiento en las diferentes gerencias, así adquirir una vista más amplia y eficaz para el cargo, para que todos tengan conocimiento de todo, así evitar que haya inestabilidad derivadas de renunciaciones y ausentismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arbaiza, L. (2014). *Cómo elaborar una tesis de grado*. ESAN ediciones: Lima.
- Arias, F (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ta edición. Editorial Episteme. Caracas.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera edición. Editorial Pearson educación: Bogotá
- Castro F., & Marchant L. (2005). *Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional*. Recuperado de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=K4IttdXIITUC&oi=fnd&pg=PA62&dq=habilidades+gerenciales+tesis&ots=nhasRivKGZ&sig=hg-QjQn72_0npIkBx7cXSh7ybco#v=onepage&q&f=false
- Chagua Y. (2019). *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la estación experimental agraria “Santa Ana” de Junín – 2018* (Universidad Peruana de Ciencias e Informática). Universidad Peruana de Ciencias e Informática, Lima - Perú. Recuperado de <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/25>
- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *El comportamiento humano en el trabajo*. 12.
- Del Cid, A; Mendez, R y Sandoval, F (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología*. 2da edición. Editorial Pearson. México.

- Ferrer, J., & Clemenza, C. (2006). Habilidades gerenciales como fundamento de la estrategia competitiva en los sectores de actividad metalmeccánica Venezolana. *Tendencias*, 7(1), 81-100.
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Clima laboral (Primera Edición)*. Madrid - España: Ediciones Díaz de Santos. Recuperado de https://bibvirtual.upch.edu.pe:2893/es/lc/cayetano/titulos/62707/?fs_q=satisfaccion_laboral&prev=fs
- García, M. (2017). El grado de satisfacción laboral del personal asistencial del hospital de baja complejidad Vitarte.
- Godoy, A. (2017). *Habilidades gerenciales y motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad de La Perla—Callao, 2017 (Universidad César Vallejo)*. Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12898>
- Gracia, D. (2016). *Ética y ciudadanía 2. Deliberando sobre valores*. PPC Editorial y Distribuidora SA: Madrid
- Guarnizo, W. (2018). *Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior (Universidad Técnica de Ambato)*. Universidad técnica de Ambato, Ambato - ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27075/1/15%20GTH.pdf>
- Guerrero, O. (2003). *Gerencia pública en la globalización (Primera Edición)*. México: Editorial Miguel Ángel Porrúa. Recuperado de

https://bibvirtual.upch.edu.pe:2893/es/lc/cayetano/titulos/75004?fs_q=gerencia&prev=fs

Hellriegel, D y Slocum, J. (2009). Comportamiento organizacional. 12a. ed. México: Cengage Learning

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 6ta Edición México: Mc Graw Hill

Herzberg, R. (1987). Teoría de la Satisfacción.

Iborra, M., Dasí, A., Doiz, C., & Ferrer, C. (2014). Fundamentos de Dirección de Empresas-Conceptos y Habilidades Directivas. (2.a ed.).

Kaseng, F (2017). Guía práctica para elaborar plan de tesis y tesis de post grado. 3era edición. Editor Kaseng. Lima.

Maslow, A. (1991). Motivación y personalidad (Tercera Edición). Madrid - España: Ediciones Díaz de Santos. Recuperado de https://bibvirtual.upch.edu.pe:2893/es/lc/cayetano/titulos/55495?fs_q=motivacion&prev=fs

Muguerza, L. & Salvador, M. (2015). Influencia de las habilidades gerenciales en el clima organizacional de las microempresas pertenecientes a la familia Asenjo de la ciudad de Chiclayo (Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo - Perú. Recuperado de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/161>

- Muñoz, B., & González, B. (2010). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. Recuperado 22 de junio de 2021, de <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/2421>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y redacción de la tesis. Cuarta edición. Ediciones de la U: Bogotá.
- Paredes, D., Gómez, J. & Bridge, A. (2017). Validación del instrumento para medir el impacto de las habilidades gerenciales del capital humano como estrategia de buen funcionamiento del proceso administrativo de las pymes dedicadas al comercio por mayor ubicadas en ciudad obregón sonora, méxico. *Revista Científica Teorías, Enfoques y Aplicaciones en las Ciencias Sociales*, 9(20), 25-43. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6577469>
- Perret, R. (2016). *El secreto de la motivación* (Primera Edición). México. Recuperado de https://www.academia.edu/34994275/EL_SECRETO_DE_LA_MOTIVACION_DE_RICARDO_PERRET_Con_la_colaboracion_de
- Pineda, H. & Valencia, J. (2011). *Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional*. 10.
- Ponce, B. (2014). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central - quito (universidad tecnológica equinoccial)*. universidad tecnológica equinoccial, Quito - Ecuador. Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12797/1/59157_1.pdf

Ramirez, V. (2016). Incidencia de la motivación, la satisfacción laboral y los conflictos de trabajo y familia en el engagement de los tripulantes de LATAM Ecuador (Universidad de Especialidades Espíritu Santo). Universidad de Especialidades Espíritu Santo, Samborondon - Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1274/1/TESIS%20VANESSA%20RAMIREZ.pdf>

Ramírez, M. (2020). Gerencia estratégica (Primera Edición). Santiago de los Caballeros - República Dominicana: Ediciones Universidad Abierta para Adultos (UAPA). Recuperado de https://bibvirtual.upch.edu.pe:2893/es/lc/cayetano/titulos/175881?fs_q=gerencia&prev=fs

Reyes, O. (2012). Concepto de habilidades gerenciales. Recuperado de <https://es.slideshare.net/oscarreyesnova/concepto-de-habilidades-gerenciales>

Robbins, S. y Coulter. M. (2018). Administración. 13 edición. Pearson: México.

Santa-María, G. (2012). Percepción sobre las habilidades gerenciales de la enfermera jefa de unidad y la satisfacción laboral de la enfermera asistencial. Hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo. Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería, 8(1). Recuperado de <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/674>

Vara, A. (2010). 7 pasos para una tesis exitosa. Desde la idea inicial hasta la sustentación. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres: Lima.

<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

Velez, A. (2007). Los clásicos de la gerencia (Primera edición). Bogotá - Colombia: Editorial Universidad del Rosario. Recuperado de https://bibvirtual.upch.edu.pe:2893/es/lc/cayetano/titulos/70809?fs_q=gerencia&prev=fs

Vera, M. (2017). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016 (Universidad César Vallejo). Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9020>

Yarlequé, L. et al. (2011). Instrumentos de investigación científica. Diseño y construcción. Grapex Perú S.R.L: Huancayo.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Dimensiones V1	
¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020?	Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.	Las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.	Habilidades gerenciales	1. Habilidades técnicas 2. Habilidades sociales 3. Habilidades conceptuales	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Nivel: Descriptiva - Explicativa
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2	Dimensiones V2	Diseño de la
1) ¿Qué relación existe entre las habilidades técnicas y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020?	1) Determinar la relación que existe entre las habilidades técnicas y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.	1) Las habilidades técnicas se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.	Satisfacción laboral	1. Condiciones laborales	Investigación: No experimental, Transversal Población: 80 trabajadores Muestra: 66 trabajadores.
2) ¿Qué relación existe entre las habilidades sociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020?	2) Determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.	2) Las habilidades sociales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.		2. Relaciones interpersonales	Instrumento: cuestionario.

3) ¿Qué relación existe entre las habilidades conceptuales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020?	3) Determinar la relación que existe entre las habilidades conceptuales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.	3) Las habilidades conceptuales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.	3. Expectativas de desarrollo profesional	Contrastación de hipótesis con el SPSS v.26.
--	---	--	---	--

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Habilidades gerenciales	1. Habilidades técnicas.	Conocimiento de aplicaciones tecnológicas	P1. Se mantiene actualizado en el uso de software para la gestión pública.
			P2. Aplica el criterio de toma de decisiones con el uso de aplicaciones tecnológicas como el Ms Excel.
		Manejo de procedimientos y normativas	P3. Ejecuta procedimientos adecuados a los nuevos parámetros normativos y metodológicos de la gestión pública.
			P4. Mantiene actualizado sus conocimientos normativos sobre la gestión de gobiernos locales y regionales.
	2. Habilidades sociales.	capacidad de liderar equipos de trabajo	P5. Mantiene los equipos de trabajo en cumplimiento de sus actividades con funcionamiento ágil.
			P6. Proyecta confianza en los colaboradores bajo su gestión en la coordinación y comunicación del trabajo.
		Liderazgo y gestión de conflictos	P7. Ha tomado iniciativas de nuevos proyectos para propuestas innovadoras en la Municipalidad.
			P8. Soluciona efectivamente los conflictos laborales con previo proceso de negociación.
	3. Habilidades conceptuales.	Capacidad estratégica	P9. Realiza diagnósticos basados en evidencias para contemplar la realidad de la organización.
			P10. Plantea estrategias para la mejora de situación actual contemplando los recursos disponibles para la Municipalidad.
			P11. Ejecuta actividades y proyectos con una adecuada organización para los colaboradores y equipos de trabajo.

Satisfacción laboral	1. Condiciones laborales.	Efectividad de organización y estructuración	P12. Ha propuesto modificaciones en la estructura interna la organización para mejorar la operatividad de la Municipalidad.	
		Compatibilidad con los salarios y beneficios	P13. Se siente satisfecho con los niveles salariales con los que dispone actualmente por parte de la Municipalidad.	
			P14. Es feliz con los beneficios que dispone como colaborador de la Municipalidad.	
		Empoderamiento del colaborador	P15. Siente que su jefe deposita su confianza total para el desarrollo de sus funciones en la Municipalidad.	
			P16. Se siente motivado por las responsabilidades que le confía su jefe inmediato.	
		2. Relaciones interpersonales.	Vinculación con los compañeros de trabajo	P17. Se siente cómodo en la comunicación y coordinación frente a sus compañeros de trabajo del mismo nivel que Usted.
				P18. Siente que existe un clima laboral estable en la Municipalidad que promueve la integración con sus compañeros de trabajo.
			Capacidad de trabajo en equipo	P19. Participa activamente en los equipos de trabajo que mantiene con la Municipalidad.
				P20. Ha presenciado altercados y/o problemas en los equipos de trabajo de la Municipalidad.
		3. Expectativas de desarrollo profesional.	Posibilidades de crecimiento profesional	P21. Observa que su desarrollo profesional en la Municipalidad puede mejorar con el paso del tiempo.
				P22. Siente que aprende y mejora su desempeño constantemente en la Municipalidad.
			Expectativas de desarrollo económico	P23. Proyecta que sus ingresos económicos pueden mejorar si se mantiene laborando en la Municipalidad.
		P24. Se siente seguro con los niveles de desarrollo que provee a su familia por laborar en la Municipalidad.		

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Estimados colaboradores (as), se ha diseñado el presente cuestionario con el objetivo de evaluar su percepción sobre el estudio: “**Habilidades gerenciales y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020**”, investigación para mejorar las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en la institución. Por lo que se le ruega responder las alternativas de manera imparcial y objetiva.

Escala de Codificación				
1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frecuentemente	Siempre

Edad:..... Género: M () F ()

Sobre la variable: Habilidades gerenciales

Ítems	Escala				
	1	2	3	4	5
P1. Se mantiene actualizado en el uso de software para la gestión pública.					
P2. Aplica el criterio de toma de decisiones con el uso de aplicaciones tecnológicas como el Ms Excel.					
P3. Ejecuta procedimientos adecuados a los nuevos parámetros normativos y metodológicos de la gestión pública.					
P4. Mantiene actualizado sus conocimientos normativos sobre la gestión de gobiernos locales y regionales.					
P5. Mantiene los equipos de trabajo en cumplimiento de sus actividades con funcionamiento ágil.					
P6. Proyecta confianza en los colaboradores bajo su gestión en la coordinación y comunicación del trabajo.					
P7. Ha tomado iniciativas de nuevos proyectos para propuestas innovadoras en la Municipalidad.					
P8. Soluciona efectivamente los conflictos laborales con previo proceso de negociación.					
P9. Realiza diagnósticos basados en evidencias para contemplar la realidad de la organización.					
P10. Plantea estrategias para la mejora de situación actual contemplando los recursos disponibles para la Municipalidad.					

P11. Ejecuta actividades y proyectos con una adecuada organización para los colaboradores y equipos de trabajo.					
P12. Ha propuesto modificaciones en la estructura interna la organización para mejorar la operatividad de la Municipalidad.					

Sobre la variable: Satisfacción laboral

Ítems	Escala				
	1	2	3	4	5
P13. Se siente satisfecho con los niveles salariales con los que dispone actualmente por parte de la Municipalidad.					
P14. Es feliz con los beneficios que dispone como colaborador de la Municipalidad.					
P15. Siente que su jefe deposita su confianza total para el desarrollo de sus funciones en la Municipalidad.					
P16. Se siente motivado por las responsabilidades que le confía su jefe inmediato.					
P17. Se siente cómodo en la comunicación y coordinación frente a sus compañeros de trabajo del mismo nivel que Usted.					
P18. Siente que existe un clima laboral estable en la Municipalidad que promueve la integración con sus compañeros de trabajo.					
P19. Participa activamente en los equipos de trabajo que mantiene con la Municipalidad.					
P20. Ha presenciado altercados y/o problemas en los equipos de trabajo de la Municipalidad.					
P21. Observa que su desarrollo profesional en la Municipalidad puede mejorar con el paso del tiempo.					
P22. Siente que aprende y mejora su desempeño constantemente en la Municipalidad.					
P23. proyecta que sus ingresos económicos pueden mejorar si se mantiene laborando en la Municipalidad.					
P24. Se siente seguro con los niveles de desarrollo que provee a su familia por laborar en la Municipalidad.					

¡Muchas gracias! Por su amable participación.

Anexo 3. Base de datos

	Habilidades gerenciales												Satisfacción laboral											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
Serv. Encuest 1	2	4	3	3	3	3	2	4	3	4	5	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	4	3
Serv. Encuest 2	4	4	4	5	5	5	3	3	2	2	5	3	5	3	3	5	2	4	4	2	2	5	3	5
Serv. Encuest 3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	5	2	4	4	4	3	3	3	3	5	4	3	2	3	5
Serv. Encuest 4	2	4	2	2	1	4	4	2	2	1	3	2	1	1	3	1	2	3	1	4	3	4	2	1
Serv. Encuest 5	3	2	2	1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	1	1	1	1	1	3	1
Serv. Encuest 6	3	1	3	2	1	2	3	3	4	2	1	5	4	2	4	4	2	3	3	1	2	1	4	3
Serv. Encuest 7	1	1	3	4	4	3	4	2	1	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	1	2	3	3
Serv. Encuest 8	3	3	5	2	2	4	2	4	4	3	4	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2
Serv. Encuest 9	4	3	2	5	5	3	5	3	3	3	4	3	2	2	5	5	2	4	4	3	3	5	5	3
Serv. Encuest 10	5	5	5	3	5	3	2	3	2	3	5	4	3	2	4	4	3	5	5	2	5	4	4	5
Serv. Encuest 11	4	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	4	5	5	2	3	3	5	2	3	5	2	4	5
Serv. Encuest 12	3	4	2	5	3	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	5	4	3	5	5	4	4	3
Serv. Encuest 13	1	3	3	4	3	3	1	1	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	3	1	2	1	1
Serv. Encuest 14	3	4	4	2	4	5	4	3	4	3	4	3	5	5	4	3	3	2	5	3	2	4	2	3
Serv. Encuest 15	5	1	4	5	4	5	2	2	4	5	2	4	2	5	5	1	4	4	4	4	4	2	1	5
Serv. Encuest 16	2	3	2	4	3	5	3	3	3	2	5	5	5	2	5	3	2	4	2	4	5	5	4	3
Serv. Encuest 17	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	2	1	1	4	1	2	3
Serv. Encuest 18	2	3	3	3	5	4	5	4	4	3	5	3	2	3	3	3	3	3	4	5	3	3	5	5
Serv. Encuest 19	5	4	4	3	3	3	3	5	4	2	2	4	4	3	3	2	3	5	4	2	2	2	2	5
Serv. Encuest 20	3	3	2	1	3	1	3	4	1	3	4	3	3	4	1	1	3	1	2	1	2	3	3	4
Serv. Encuest 21	3	2	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	2	2	1	3	4	5	1	3	1	1

Serv. Encuest 22	3	4	4	1	3	2	4	1	3	3	3	2	2	4	3	4	2	1	3	3	3	3	1	2
Serv. Encuest 23	1	1	2	1	3	1	3	1	1	3	4	3	3	3	1	2	2	1	2	1	4	4	3	2
Serv. Encuest 24	4	4	5	2	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	2	5	4	4	5	4	3	2	4	4
Serv. Encuest 25	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	3
Serv. Encuest 26	3	4	3	3	2	2	2	5	5	5	4	3	3	2	5	3	3	3	2	3	5	2	3	2
Serv. Encuest 27	2	2	1	3	2	1	1	1	3	1	3	4	1	3	4	3	3	3	1	3	3	1	1	1
Serv. Encuest 28	2	4	2	3	1	4	1	2	1	3	1	3	1	5	3	4	4	4	3	4	1	4	3	1
Serv. Encuest 29	3	3	3	3	1	3	2	1	1	2	2	2	3	4	4	3	1	3	2	2	1	1	3	4
Serv. Encuest 30	1	3	4	4	3	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	4	4	3	4	3	1	1
Serv. Encuest 31	2	2	1	2	4	2	4	1	3	3	1	2	3	2	4	2	3	4	3	1	3	3	4	4
Serv. Encuest 32	3	4	5	3	5	5	3	5	3	3	3	5	2	3	5	3	3	5	5	2	3	5	1	3
Serv. Encuest 33	3	1	3	3	2	3	4	5	1	3	3	1	4	1	1	1	2	3	2	2	1	3	4	4
Serv. Encuest 34	5	3	4	3	4	4	5	5	2	3	4	3	5	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	5
Serv. Encuest 35	3	2	4	3	4	2	4	5	3	3	3	3	2	4	5	3	3	4	3	2	3	4	4	4
Serv. Encuest 36	5	4	5	3	5	5	2	5	3	2	2	2	3	3	2	5	2	5	3	4	3	3	3	5
Serv. Encuest 37	3	1	2	2	3	1	3	2	1	3	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	1	4	3
Serv. Encuest 38	4	5	3	3	3	5	2	3	5	5	5	1	5	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4
Serv. Encuest 39	3	3	1	2	1	4	2	2	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	4	2	3	3	3	1
Serv. Encuest 40	2	3	2	1	2	3	3	3	3	4	3	1	3	1	2	2	3	3	2	4	3	1	3	2
Serv. Encuest 41	5	2	2	4	3	5	2	3	2	3	4	3	3	2	5	4	5	3	2	2	3	3	2	4
Serv. Encuest 42	3	2	5	4	5	5	3	3	4	5	2	4	3	3	2	4	2	4	3	4	2	3	2	4
Serv. Encuest 43	3	5	2	3	4	3	5	5	2	2	2	5	4	3	2	4	4	2	4	5	2	4	3	5
Serv. Encuest 44	1	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	1	2	4	1	1	2	3	3	3	1	3	4	4
Serv. Encuest 45	3	1	4	3	4	1	5	1	5	2	4	3	1	5	5	3	3	4	1	2	2	1	4	3
Serv. Encuest 46	3	3	2	1	1	1	3	3	3	1	3	3	1	4	3	3	1	4	4	3	2	1	2	2
Serv. Encuest 47	4	1	3	3	2	3	1	1	1	2	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	3	4
Serv. Encuest 48	2	5	2	3	3	3	5	5	3	5	3	2	4	2	3	5	4	3	3	5	4	5	3	2

Serv. Encuest 49	2	2	4	3	3	5	3	4	4	4	2	5	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4
Serv. Encuest 50	3	3	2	3	2	1	1	4	1	3	3	3	4	4	2	1	1	3	2	1	3	1	3	1
Serv. Encuest 51	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	5	4	5	3	5	4	5	3	3	5	5	5	5	3
Serv. Encuest 52	3	2	1	3	3	4	2	4	4	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3
Serv. Encuest 53	2	3	2	4	2	5	1	4	1	2	5	2	2	5	5	5	2	4	3	2	4	1	5	4
Serv. Encuest 54	3	1	3	3	1	2	3	4	5	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	2	2	2	1	3
Serv. Encuest 55	3	2	4	1	2	5	5	1	4	4	4	2	1	3	4	5	1	1	1	1	3	2	4	5
Serv. Encuest 56	5	5	5	2	3	5	3	3	3	4	5	2	2	3	4	3	3	4	3	3	5	5	3	4
Serv. Encuest 57	4	3	3	4	3	3	4	1	2	2	1	2	3	2	3	1	1	3	2	1	3	4	2	2
Serv. Encuest 58	3	2	1	3	1	4	2	1	2	4	1	1	2	2	2	4	2	1	3	4	1	3	1	3
Serv. Encuest 59	3	2	3	3	2	2	5	4	5	5	2	5	5	5	3	3	4	2	2	4	4	4	2	3
Serv. Encuest 60	1	3	1	2	5	1	5	3	1	5	1	3	1	2	4	2	3	1	1	4	4	3	5	5
Serv. Encuest 61	3	3	4	3	5	4	3	3	2	5	5	3	5	4	3	3	4	5	3	5	4	3	3	3
Serv. Encuest 62	1	3	2	2	5	1	2	4	4	3	5	2	3	2	4	4	1	1	2	3	3	1	3	3
Serv. Encuest 63	3	5	3	4	2	4	4	3	4	3	2	4	3	5	3	2	4	5	3	4	3	4	4	3
Serv. Encuest 64	5	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	5	5	5	4	2	3
Serv. Encuest 65	4	4	2	2	5	4	3	5	4	1	3	5	5	2	5	3	4	1	2	2	2	4	4	1
Serv. Encuest 66	2	1	3	2	3	1	2	3	1	1	3	3	3	4	4	4	1	3	1	4	4	1	3	1

Fuente: Encuesta desarrollada en la “Municipalidad Provincial de Barranca”, 2020.

Anexo 4. Evidencia de similitud digital

HABILIDADES GERENCIALES Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA, 2020

por Ayala Campos Martin Alexander

Fecha de entrega: 18-ago-2021 08:33a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1632831296

Nombre del archivo: Tesis_final_Martin_Ayala_Campos_18-08-2021_Ok_final.docx (5.12M)

Total de palabras: 18765

Total de caracteres: 100985

HABILIDADES GERENCIALES Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	22%	1%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	12%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	geografiaenaccion3052.blogspot.com Fuente de Internet	1%
7	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1%
8	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	es.wikipedia.org Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
14	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
16	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: AYALA CAMPOS, MARTIN ALEXANDER

DNI: 44640339 Correo electrónico: maac8712@gmail.com

Domicilio: Barrio Cruz del Río Mz. "D" Lte. 5 - Barranca - Lima

Teléfono fijo: -- Teléfono celular: 930745694

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escola: FCYEN / ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

"HABILIDADES GERENCIALES Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN

LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD

PROVINCIAL DE BARRANCA, 2020"

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg () Dr () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) TESIS indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito total.

() Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

() No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento
en la ciudad de Lima, a los 11 días del mes de

AGOSTO

de

2021.

Huella digital


Firma

Anexo 6. Formatos de validación de instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: MELGAREJO MENDOZA, PAULO CESAR

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la tesis:

“HABILIDADES GERENCIALES Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA, 2020”

Autor del Instrumento: Bachiller AYALA CAMPOS, MARTIN ALEXANDER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir				X	
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices				X	
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores				X	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis				X	
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

Ninguno.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bueno.....

Lima, 18 de setiembre del 2020.

Firma del Experto Informante
DNI: 04069109 Telf./Cel.: 945380532

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: YUCRA RODRIGUEZ, LUIS CIPRIANO

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la tesis:

“HABILIDADES GERENCIALES Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA, 2020”

Autor del Instrumento: Bachiller AYALA CAMPOS, MARTIN ALEXANDER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir				X	
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices				X	
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores				X	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis				X	
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

Ninguno.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bueno.....

Lima, 18 de setiembre del 2020.



Firma del Experto Informante

DNI: 08121462 Telf./Cel.: 993640182

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR
 Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI
 Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la tesis:
“HABILIDADES GERENCIALES Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA, 2020”
 Autor del Instrumento: Bachiller AYALA CAMPOS, MARTIN ALEXANDER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir				X	
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices				X	
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores				X	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis				X	
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

Ninguno.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bueno.....

Lima, 18 de setiembre del 2020.


Firma del Experto Informante

DNI: 42037740 Telf./Cel.: 941463983