

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE
DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES**



TESIS

**“Habilidades directivas y el desempeño de los trabajadores de la
Gerencia de Rentas – Municipalidad Provincial de Tambopata 2022”**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTORES:

Bach: ZAVALA GUILLEN, Ayde
Araceli

Bach: LIMA CUMPA, Roxana Daly

ASESOR:

Dr. QUISPE RAMOS, Jhon
William

Puerto Maldonado, julio 2025

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE
DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES**



TESIS

**“Habilidades directivas y el desempeño de los trabajadores de la
Gerencia de Rentas – Municipalidad Provincial de Tambopata 2022”**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTORES:

Bach. ZAVALA GUILLEN, Ayde
Araceli

Bach. LIMA CUMPA, Roxana Daly

ASESOR:

Dr. QUISPE RAMOS, Jhon
William

Puerto Maldonado, julio 2025

DEDICATORIA

Primeramente, al Todopoderoso por ser mi luz en el curso de mi formación profesional, por la salud y sabiduría que día a día me brindó y permitió que culminara con éxito mi etapa de educación superior universitaria.

A mis progenitores, por el gran amor y apoyo incondicional que me brindaron en cada momento, en especial a mi mamá todos mis logros se lo debo a ella.

A mi Familia, por el gran apoyo, consejos y motivación que me han dado hasta hoy, gracias por todo.

Bach. ZAVALA GUILLEN, Ayde Araceli

A Dios, por brindarme las fuerzas necesarias para terminar esta etapa de formación profesional.

A mis padres, que gracias a su motivación, paciencia y sabios consejos hicieron de mí un ser humano con valores.

A toda mi familia, por haber sido mi soporte y haberme demostrado su respaldo en cada decisión tomada, gracias por confiar siempre en mí.

Bach. LIMA CUMPA, Roxana Daly

AGRADECIMIENTOS

A la UNAMAD, nuestra prestigiosa alma mater, por darnos la oportunidad de poder culminar nuestros estudios de formación universitaria en sus aulas.

A nuestros docentes, por haber intercambiado con nosotras sus vivencias y saberes durante toda nuestra estadía en las aulas de la universidad, por los sabios consejos y motivación constante que nos brindaron para continuar y culminar exitosamente nuestra formación profesional.

A nuestro Asesor Mgt. Jhon William Quispe Ramos, por el compromiso y entrega que siempre demostró en el desempeño de su labor. A los empleados públicos de la Comuna de Tambopata, por la ayuda brindada para llevar a cabo el trabajo de investigación realizada.

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.unamad.edu.pe

Fuente de Internet

2%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

3

Submitted to Universidad Andina del Cusco

Trabajo del estudiante

2%

4

repositorio.upci.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

Submitted to Universidad Nacional
Amazonica de Madre de Dios

Trabajo del estudiante

1%

7

repositorio.undac.edu.pe

Fuente de Internet

1%

PRESENTACION

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO

En conformidad a lo señalado por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, en la que da a conocer los procedimientos y condiciones para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, presentamos a ustedes la reciente investigación plasmada en este informe final de tesis Titulada: Habilidades Directivas y el Desempeño Laboral de la Gerencia de Rentas – Municipalidad Provincial de Tambopata 2022; la cual tiene como propósito abordar las variables señaladas, de tal forma que ello ayude a los ejecutivos, así como al total de los empleados a lograr sus fines institucionales.

Mediante este informe final de tesis, se pretende definir la vinculación entre las variables de la investigación de la Gerencia de Rentas – Municipalidad Provincial de Tambopata 2022. La investigación consta de:

El Capítulo I: Desarrolla el Planteamiento del Problema

El Capítulo II: Aborda el Marco teórico que es sustento de la investigación, además de los antecedentes de estudios.

El Capítulo III: Desarrolla la Metodología empleada, y el respectivo análisis siguiendo las pautas estadísticas.

El Capítulo IV: Desarrolla los Resultados del trabajo de Investigación, apartados como las conclusiones y sugerencias.

INTRODUCCION

Este estudio se centra en mejorar las competencias gerenciales y el cumplimiento laboral de los empleados de la Comuna de Tambopata a través de un análisis diagnóstico basado en los principios de la administración. Se considera que estas variables son fundamentales para todas las organizaciones. La investigación se enfoca en examinar las habilidades personales, interpersonales, grupales y técnicas, y su conexión con la productividad de trabajo, con el objetivo de comprender mejor la conexión entre estas variables y dimensiones. Esta investigación es una de las primeras en abordar este problema en una entidad regional, y los resultados obtenidos contribuirán a la mejora continua de la Gerencia de Rentas y, consiguientemente, del Municipio.

El primer capítulo introduce el problema de investigación y ofrece una visión general del estudio, incluyendo la definición y planteamiento del problema, los objetivos, entre otros aspectos. El segundo capítulo se enfoca en el respaldo teórico, presentando los antecedentes de la investigación, los principios teóricos y el marco conceptual en el que estriba el estudio. El tercer capítulo detalla la metodología de investigación, describiendo las hipótesis, la clase y diseño de investigación, los métodos y estrategias de recojo de información, la operacionalización de las variables y la población. De esta manera, se proporciona una visión clara de cómo se llevará a cabo el trabajo para alcanzar los resultados finales.

ÍNDICE

PRESENTACION	5
INTRODUCCION	6
ÍNDICE	7
CAPITULO I	1
PROBLEMA DE INVESTIGACION	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.2.1. Problema General	2
1.2.2. Problemas Específicos	2
1.3. Objetivos de la investigación.....	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos Específicos	3
1.4. Variables.....	4
1.4.1. Identificación de Variables e Indicadores	4
1.5. Operacionalización de variables	5
1.6. Hipótesis	7
1.6.1. Hipótesis general.....	7
1.6.2. Hipótesis específicas.....	7
1.7. Justificación	7
1.8. Consideraciones éticas	8
CAPITULO II	10
MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. Antecedentes de estudio.....	10
2.1.1. Antecedentes Internacionales	10
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	13
2.1.3. Antecedentes Locales	15
2.2. Marco Teórico	16
2.3. Definición de términos	30
CAPITULO III.....	35
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	35

3.1. Tipo de estudio	35
3.2. Diseño de estudio	35
3.3. Población y Muestra.....	36
3.4. Métodos y Técnicas	37
3.5. Tratamiento de los datos	39
CAPÍTULO IV	40
RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	40
4.1 Procesamiento, análisis e interpretación de resultados	40
4.1.1. Confiabilidad y validación del instrumento	40
4.1.2. Análisis Cuantitativo de las Variables.....	41
4.2 Resultados descriptivos	42
4.3 Análisis inferencial y prueba de hipótesis	52
4.3.1. Prueba de normalidad	52
4.3.2. Prueba de hipótesis.....	53
CONCLUSIONES.....	58
SUGERENCIAS	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
ANEXOS	70
Anexo N° 01: Matriz de Operacionalización	71
Anexo N° 02: Matriz de Consistencia.....	73
Anexo N° 03: Cuestionarios	74
Anexo N° 04: Solicitud de autorización para realización de estudio.....	76
Anexo N° 05: Solicitud de validación de instrumento.	78
Anexo N° 06: Ficha de validación de instrumento.....	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadísticas de fiabilidad	40
Tabla 2 Validación del instrumento.....	41
Tabla 3 Resultados generales de la variable Habilidades Directivas	42
Tabla 4 Resultados generales de la dimensión de Habilidades personales.	43
Tabla 5 Resultados generales de la dimensión de Habilidades interpersonales	44
Tabla 6 Resultados generales de la dimensión Habilidades grupales.....	45
Tabla 7 Resultados generales de la dimensión Habilidades técnicas	46
Tabla 8 Resultados generales de la variable Desempeño laboral.....	47
Tabla 9 Resultados generales de la dimensión Productividad	48
Tabla 10 Resultados generales de la dimensión Capacidad laboral	49
Tabla 11 Resultados generales de la dimensión eficiencia	50
Tabla 12 Resultados generales de la dimensión eficacia.....	51
Tabla 13 Prueba de normalidad	52
Tabla 14 Prueba de hipótesis general: Habilidades Directivas vs Desempeño Laboral	53
Tabla 15 Prueba de hipótesis específica 1: Habilidades personales vs Desempeño laboral.....	54
Tabla 16 Prueba de hipótesis específica 2: Habilidades interpersonales vs Desempeño laboral.....	55
Tabla 17 Prueba de hipótesis específica 3: Habilidades grupales vs Desempeño laboral.....	56
Tabla 18 Prueba de hipótesis específica 4: Habilidades técnicas vs Desempeño laboral.....	57

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados generales de la variable Habilidades Directivas.....	42
Figura 2 Resultados generales de la dimensión Habilidades personales	43
Figura 3 Resultados generales de la dimensión Habilidades interpersona...	44
Figura 4 Resultados generales de la dimensión Habilidades grupales.....	45
Figura 5 Resultados generales de la dimensión Habilidades técnicas	46
Figura 6 Resultados generales de la variable Desempeño laboral	47
Figura 7 Resultados generales de la dimensión Productividad	48
Figura 8 Resultados generales de la dimensión Capacidad laboral	49
Figura 9 Resultados generales de la dimensión eficiencia	50
Figura 10 Resultados generales de la dimensión eficacia	51

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Descripción del problema

Según el Corporate Finance Institute (2022), las habilidades directivas se describen como atributos o competencias esenciales que los ejecutivos deben tener para cumplir funciones específicas dentro de la organización. Estas habilidades abarcan la capacidad de desempeñar funciones ejecutivas, manejar crisis y resolver problemas de manera rápida cuando surgen. Se enfatiza que estas habilidades pueden ser adquiridas y mejoradas a través del aprendizaje y la experiencia práctica como gerente.

En el mundo globalizado actual, las instituciones, organizaciones y empresas requieren trabajadores con habilidades directivas que contribuyan positivamente a la gestión, aportando sus conocimientos, tiempo y, sobre todo, dando vida, impulso, creatividad y racionalidad a las instituciones. En la actualidad, muchos especialistas en el planeta subrayan el valor del progreso de conocimientos gerenciales, social y colectivo como condición para conseguir respuestas exitosas en las corporaciones, lo cual influye en la retributivo y continuidad de las firmas (Ramírez, 2018).

En el afán de máximos grados de capacidad, los conocimientos demandados por las corporaciones en los gerentes han variado debido a las últimas demandas y perspectivas del mercado mundial, cada vez más cambiante y rivalizante. Las entidades presisan ser más expeditas, maleables y creativas. En este panorama, es crucial para las firmas incorporar y conservar directivos con conocimientos gerenciales adecuados para producir valor y capacidad, especialmente en un ambiente donde estos conocimientos son cada vez más

exiguos. En nuestro país, estudios llevados por entidades especializadas muestran una algrida carestia de habilidad gerencial, primordialmente en los cargos de gran jerarquía en el tramado corporativos. Esta insuficiencia no obedece al número de expertos disponibles, sino a la calidad de sus habilidades gerenciales.

La trascendencia de las competencias gerenciales oscila en que deciden la produccion laboral de los ejecutivos. Debido a las variaciones en los cimientos de las corporaciones mundiales y al rápido progreso tecnológico en las comunicaciones y el transporte, se necesitan nuevos conceptos de firmas y ejecutivos con talentos singulares imposibles de replicar (Ramírez, 2018).

En la MPT, la Gerencia de Rentas es un órgano de línea donde se ha observado que los trabajadores no están desarrollando adecuadamente las habilidades directivas necesarias para ejercer cargos administrativos. Se percibe una falta de empatía, diálogo asertivo y otras competencias como manejo de conflictos, liderazgo, conocimiento y experiencia, lo cual influye en su desempeño laboral y en el logro de objetivos.

Por lo tanto, el fin de este estudio es analizar la conexion entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la MPT en el año 2022.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre las habilidades personales y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata?

¿Qué relación existe entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata?

¿Qué relación existe entre las habilidades grupales y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata?

¿Qué relación existe entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la relación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

O.E.1

Determinar la relación entre las habilidades personales y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata 2022.

O.E.2

Describir la relación entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata 2022.

O.E.3

Establecer la relación entre las habilidades grupales y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata 2022.

O.E.4

Determinar la relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata 2022.

1.4. Variables

En el planteamiento del problema se identificó las dos variables del estudio a investigar.

1.4.1. Identificación de Variables e Indicadores

V-1 Habilidades directivas

La variable independiente, según lo señalado por Quilca (2020), se refiere a las habilidades directivas, las cuales se definen como el grupo de aptitudes y saberes con que un individuo cuenta para ejercer funciones gerenciales y coordinación en el papel de ejecutivo o director de un equipo de labores o entidad.

Dimensiones

- ✓ Habilidades personales
- ✓ Habilidades interpersonales
- ✓ Habilidades grupales
- ✓ Habilidades técnicas

V-2 desempeño laboral

Por otro lado, la variable dependiente, en el artículo de Bautista et al. (2020), se refiere al desempeño laboral, el cual se refiere a las tareas y conductas ejecutadas por los empleados que contribuyen al alcance de los objetivos establecidos y al logro de las organizaciones.

Dimensiones

- ✓ Productividad
- ✓ Capacidad laboral
- ✓ Eficiencia
- ✓ Eficacia

1.5. Operacionalización de variables

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable: Habilidad Directiva Es la aptitud del sujeto, logrado mediante la instrucción, que permite elaborar resultados pronosticados con suma certeza, en la mínima duración y con eficiencia económica, además de garantizar la máxima seguridad(Fernandez, 2020)	La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario a los trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria, a través de la cual se podrá realizar un diagnóstico de la variable Habilidades Directivas.	Habilidades personales	Autoconocimiento Asertividad Inteligencia emocional	1,2,3
		Habilidades interpersonales	Motivación Comunicación Dirección	4,5,6
		Habilidades grupales	Confianza Autodeterminación, Delegación Liderazgo	7,8,9
		Habilidades técnicas	Conocimiento Destrezas Experiencia	10,11,12

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable Desempeño laboral Se refiere a las actos o conductas percibidos en los colaboradores que son importantes para la consecución de los fines de la firma. Un óptimo desempeño laboral es la robustez más significativa de una organización (Calachua, 2018).	La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario a los trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria, a través de la cual se podrá realizar un diagnóstico de la variable Desempeño Laboral.	Productividad	Eficiencia del trabajador Eficacia del trabajador Cumplimiento de las metas	1,2,3
		Capacidad laboral	Puesto de trabajo Formación y actualización de conocimientos Conocimiento	4,5,6
		Eficiencia	Responsabilidad del personal Nivel de conocimientos técnicos Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	7,8,9
		Eficacia	Precisión Atención a plazos Capacidad	10,11,12

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe un nivel de relación significativo, alto y directo entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022.

1.6.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre las habilidades personales y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata.

Existe relación entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata.

Existe relación entre las habilidades grupales y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata.

Existe relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata.

1.7. Justificación

De acuerdo a Hernández et al (2010) señala es preciso justificar la pericia a través de la demostración de su racionalidad de el para que y/o porque del estudio.

Práctica

Esta investigación se lleva a cabo debido a la exigencia de aumentar el grado de desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la MPT. Se justifica porque abordar las habilidades directivas en la Municipalidad de Tambopata propone soluciones

a problemas existentes que afectan el desempeño laboral institucional (Andia, 2017).

Teórica

La finalidad de este estudio es fortalecer al saber existente sobre las habilidades directivas, como capacidades que ayudan a enriquecer el desempeño en el trabajo. Los resultados podrán sistematizarse en una propuesta aplicable en la Gerencia de Rentas, demostrando que las habilidades directivas mejoran el desempeño de los trabajadores. Se pretende profundizar en los aspectos teóricos de las habilidades directivas, lo cual permitirá avanzar en el conocimiento y ofrecer nuevas explicaciones que complementen el conocimiento inicial (Andia, 2017).

Metodológico

Mediante la utilización de la estadística aplicada a la investigación y el suministro de un cuestionario, se propone un aporte metodológico al tema. Una vez demostrados su validez y confiabilidad, estos podrán ser aplicados en la Gerencia de Rentas.

1.8. Consideraciones éticas

En este estudio científico, se tomarán medidas para garantizar la confidencialidad de los participantes que respondan el cuestionario. Además, se seguirán estrictos principios éticos durante todo el proceso de investigación, incluyendo:

Consentimiento informado:

Se solicitará la autorización formal a la Municipalidad para realizar la pesquisa en la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria.

Los participantes serán informados claramente sobre los objetivos de la investigación, los procedimientos a seguir y su derecho a negarse a participar o retirarse en cualquier momento.

Solo aquellos que brinden su consentimiento libre y explícito podrán participar en el estudio.

Libre participación:

- La actuación de los empleados en la investigación será completamente voluntaria.
- Se les motivará a participar explicando la importancia del estudio para la adopción de determinaciones futuras en la organización.
- No se ejercerá ninguna presión ni coerción sobre los trabajadores para que participen.

Anonimato:

- El cuestionario será anónimo, lo que significa que no se recopilará ninguna información que pueda identificar a los participantes.
- Esto permitirá a los participantes responder las preguntas con honestidad y sin temor a represalias.
- Los datos recopilados se codificarán y almacenarán de forma segura para proteger la privacidad de los participantes.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Según Bermudez y Bravo (2016) en su artículo titulado **“Habilidades Directivas (HD) y Desempeño (DL) Laboral del personal docente en escuelas básicas primarias”** por la Universidad Rafael Urdaneta y la Universidad Rafael María Baralt, Venezuela, esta investigación incluyó a todo el personal docente de las escuelas que se hallan en la Comuna Mara del estado Zulia. Su objetivo fue describir el vínculo entre HD y DL de los profesores. Se planteó una investigación de tipo descriptiva relacional de campo con un diseño no experimental transeccional. Se infirió que los directivos en ocasiones reconocen y comprenden las competencias y los procesos gerenciales. Asimismo, se especificó que el desempeño laboral del maestro y el agente de instrucción profesional se identifican ocasionalmente, presentando una falencia en las escuelas.

Según García et al (2016) en su artículo titulado **“Estudio de Habilidades Directivas (HD) en el desempeño de un corporativo aduanal”** – Universidad de Veracruzana, México. En cuanto a la población, se encontró integrada por nueve ejecutivos de operaciones de varias filiales correspondientes a una empresa aduanal en México. Este estudio tuvo como fin localizar las HD relevantes y el desempeño de los administradores de operación en una firma de aduanas. Se utilizó la prueba de Moss, que se componen de 30 reactivos, y el Interrogatorio de Personalidad Situacional (CPS). El estudio de los contenidos se realizó con ayuda de la estadística. Los resultados exhibieron habilidades representativas con categorías bajas:

autoconcepto, habilidad de supervisión y capacidad de decisión en las relaciones humanas. En cuanto a la evaluación de desempeño, el 67% de los ejecutivos arrojó un desempeño regular y el 33% uno bueno. En definitiva, se evidenció que la cognición y desarrollo de las habilidades humanas son cruciales para los administradores, aunque el puesto no garantiza el inmejorable progreso de dichas competencias. El mayor número de los gerentes de esta entidad presentaron una mayor orientación hacia el empleo de características intrínsecas, como el autocontrol y la capacidad de adaptación, lo que incrementó sus competencias en la dirección y administración del equipo liderado.

Según Pereda (2016) en la tesis titulada **“Análisis de las Habilidades Directivas (HD). Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba”** – universidad de Córdoba, España. Este estudio tiene como fin principal reconocer las HD más cotizadas por los colaboradores estatales de la provincia, contempladas como personales, interpersonales o de liderazgo de individuos, igualmente conocidas genuinamente como ejecutivas. Los fines típicos se focalizan en revelar las relaciones de las competencias con variables consustancial al sujeto, al cargo y a la firma. Como resultado, se decretó que las habilidades personales y gerenciales representan un atributo competitivo tanto en el presente como en el futuro cambiante y en permanente transmutación. Además, se concluyó que una entidad estatal no puede anhelar a posiciones eficientes y de calidad en la prestación pública si su capital humano no está involucrado e inmiscuido, con la capacidad conveniente y un grupo de habilidades individuales y gerenciales avanzadas.

En Colombia, Carbonó (2021) en su investigación titulado **“Habilidades Directivas en estudiantes de Postgrado”** en su estudio de grado para optar por el título de Psicólogo, desarrollado en la Universidad de la Costa, El estudio tuvo como objetivo determinar si subsisten divergencias representativas en las dimensiones de habilidades directivas entre alumnos con o sin destreza laboral. El instrumento utilizado fue la Evaluación Personal de Habilidades Directivas (PAMS), que comprende un cuestionario tipo Likert.

La muestra estuvo compuesta por 71 estudiantes del programa de especialización en Psicología Organizacional de la Universidad de la Costa. Finalmente, se concluyó que la destreza laboral origina desigualdades en el crecimiento de competencias gerenciales, incluso durante un proyecto de instrucción dirigido a ello. Por lo tanto, se recomienda la relevancia de modificar las mallas curriculares para fortalecer la pericia y la destreza.

Según Faginson (2021) en su investigación titulado **“Habilidades Directivas (HD) y su incidencia en la Gestión Administrativa (GA) del director Distrital 09D03 de educación en la zona 8 – ECUADOR 2020**, Universidad Estatal de Milagro- Ecuador. Este estudio se centró en la influencia de las HD en la GA de la dirección distrital de educación. A través de una muestra probabilística, se suministró el instrumento de la pesquisa a 100 directores de las escuelas del ayuntamiento. Se determinó que persiste una conexión directa entre la HD y GA; las dimensiones de habilidades individuales, intersocial y de gerencia deben ser acrecentadas al límite para conseguir una GA eficaz. Como resultado, se presentó un proyecto de Plan Estratégico basado en el liderazgo transformacional para coadyuvar a la instrucción superior de los empleados de la dirección del ayuntamiento.

Según Alcon (2014) en su investigación titulada **“Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las Escuelas Básicas del sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, Estado Cojedes”**, Universidad de Carabobo en Venezuela. Esta investigación tuvo como población a 19 docentes de las instituciones seleccionadas. El propósito genérico fue detallar las competencias directivas y su relevancia en la complacencia en el trabajo de los profesores de las Escuelas. El estudio fue de tipo descriptivo, de campo, siguiendo un diseño no experimental. La información se recolectó mediante un cuestionario de 26 reactivos. Se concluyó que: a) Un ambiente laboral óptimo permite un mejor trabajo educativo. Un gerente que aplica estrategias para la solución de problemas, considera el trabajo de los profesores y se identifica con su personal, influye en el rendimiento laboral del trabajador; y b) Las competencias gerenciales

son cruciales para el desenvolvimiento laboral de los profesores, ya que la administración del ejecutivo y el uso adecuado de sus conocimientos garantizan la inspiración, el empeño y la responsabilidad del colaborador en el ejercicio de sus labores.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Según Linares (2017) en su tesis titulada **“Habilidades Directivas (HD) y Desempeño Laboral (DL) de los trabajadores administrativos de Y & R Perú - 2017”**, Universidad Autónoma del Perú - Lima. En esta pesquisa, la población estuvo compuesta por 25 funcionarios de la empresa Y & R Perú en el año 2017. El propósito fue dictaminar la conexión entre (HD) y (DL), para identificar las habilidades que los ejecutivos deben desarrollar a fin de conducir al éxito a la corporación, mejorar el bienestar general laboral y consumir las metas propuestas. El estudio se realizó como un ensayo de campo en la firma de publicidad Y&R Perú, utilizando un diseño descriptivo correlacional. Se formularon y suministraron dos encuestas a las unidades de la muestra, las cuales fueron validadas en términos de validez y confiabilidad. Se concluyó que subsiste una asociación positiva alta, con un coeficiente de Pearson de 0,826 y un grado de significancia de 0,000, menor a 0,05, entre HD y DL en los empleados funcionarios de Y&R. En resumen, la utilización de habilidades directivas en la administración repercute óptimamente en el DL de los operarios.

Según el Mg. Quilca (2020) en su tesis titulada **“Habilidades Directivas (HD) y Desempeño Laboral (DL) de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de El Tambo-2020”**, Universidad Peruana de Ciencias e Informática. LIMA – Perú. Esta pesquisa tuvo como premisa establecer si existe asociación a través de las HD y el desempeño laboral DL de los trabajadores de la Comuna. Partiendo de la probabilidad de que persiste un vínculo entre estas variables, se empleó una metodología elemental con un grado y diseño relacional. La población estuvo compuesta por 103 trabajadores, seleccionados mediante una muestra estratificada por conveniencia, siendo la muestra la misma que la población. El método empleado fueron interrogantes

y el instrumento, el cuestionario. Una vez aplicado el cuestionario, la información se procesó con un software de análisis. Se determinó que hay una relación representativa entre sus variables, ya que, según el índice estadístico de asociación, se reconoció un vínculo positivo fuerte ($r_s=0.761$, $p<0.05$), confirmando la hipótesis alternativa establecida.

Según Cadillo (2020) en su tesis titulada **“Habilidades directivas (HD) en el Desempeño Laboral (DL) de trabajadores del Fondo Nacional De Desarrollo Pesquero (Fondepes), Lima – 2019”**, Universidad Cesar Vallejo. LIMA – PERU. La meta de este estudio fue determinar la incidencia de las HD directivas sobre el DL en los empleados del Fondepes, La población estuvo compuesta por los 83 trabajadores de dicha institución. A través de interrogantes, se encontró que los usuarios califican de mayor calidad las mercancías orgánicas y artesanales. Por ello, se sugiere que la entidad desarrolle estrategias de diferenciación, enfocándose en la fabricación de mercancías naturales y artesanales para satisfacer las demandas del mercado. Los hallazgos mostraron que los ratios pseudo R cuadrado indican la asociación porcentual del DL en referencia a las HD. Según el coeficiente de Nagelkerke, la variabilidad del DL se supedita en un 29.7% de las HD, el comportamiento del desempeño laboral en un 23.9%, la capacidad laboral en un 23.3%, la eficiencia de los empleados en un 18.4%, y el perfil de los empleados en un 16.2%, todo ello en los colaboradores.

Según Miche (2021) en su tesis titulada **“Habilidades Directivas (HD) de los funcionarios de la Municipalidad distrital de San Jerónimo, 2021”**, Universidad Andina del Cusco. Perú. Este estudio tuvo como premisa relatar las HD de los servidores de la organización, con una población de 350 trabajadores estatales y una muestra de 184 individuos interrogados, que incluyó únicamente a profesionales, técnicos y auxiliares. Se utilizó un enfoque cuantitativo, recopilando información por medio del método de encuesta, cuyo instrumento fueron preguntas suministradas al personal municipal. Los hallazgos fueron tratados con el software estadístico SPSS. Se concluyó que las HD de los servidores se desarrollan de forma intermedia,

esencialmente debido a la carencia de pericia preexistente en el campo, temor al cambio y carestía de habilidades de dialogo, lo cual representa una flaqueza relevante y representativa en la gestión de la comuna.

Según (Gonzalez, 2021) en su tesis titulada **“Habilidades directivas (HD) y Desempeño Laboral (DL) de trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque”**, Universidad Cesar Vallejo - Chiclayo. En esta pesquisa, la muestra se constituyó por 72 trabajadores de la entidad. El propósito fue fijar la asociación entre las HD y el DL en la comuna de Lambayeque, y así identificar las competencias que los administradores deben desarrollar para ajustarse con los objetivos. La ponderación de la información se desarrolló haciendo uso de la estadística descriptiva con el software SPSSv24. Se concluyó que existe una influencia entre las HD y el DL en la entidad, con una categoría de relación de Pearson moderado y positivo de 0.550, y una escala de significancia de 0.01.

2.1.3. Antecedentes Locales

Según Quispe (2017) en su tesis titulada **“Habilidades Directivas (HD) y satisfacción del usuario (SU) en la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2017”**, Universidad Andina del Cusco. Puerto Maldonado-Perú. Respecto a su población se halló compuesta por 33 empleados y 33 compradores. La pesquisa fue realizada con el propósito de definir la asociación existente entre las HD y SU de la Comuna. La clase de la pesquisa es relacional, el diseño es descriptivo relacional de corte transeccional y para llevar a cabo esta pesquisa se aprovecharon varios métodos: fichaje, observación y encuesta, posteriormente se aplicaron las subsecuentes herramientas como: fichas bibliográficas y cuestionario. Resultando el alfa de Cronbach para HD del 0.693, y SU 0.621, determinando, que las HD se asocian con la SU con una cifra de α 0,000, siendo menor que 0,05. El 57,58%, de los participantes demuestran HD de grado bajo, en tanto que el 42,42%, afirman ubicarse en un grado de medio. Seguidamente, el 72,73%, de los interrogados manifiestan que SU se halla en una categoría de bajo, en tanto que el 27,27%, advierte que se posicionan en una categoría de medio.

Consecuentemente, subsiste asociación representativa entre las dimensiones de variables HD y la SU en la Comuna, ($\alpha = 0,727$; $0,550$ y $0,546$).

Según Merma (2018) en su tesis titulada **“Habilidades Directivas (HD) y Satisfacción Laboral (SL) del personal de la Gerencia de Administración y Finanzas GAF) de la Municipalidad Provincial de Tambopata (MPT), 2018”**, Universidad Andina del Cusco. Puerto Maldonado-Perú. Referente a la población se halló estructurada por el total de servidores que son 41 personas, el estudio fue realizado con el propósito de delimitar el nivel de conexión de las HD y la SL de los trabajadores de la GAF de la MPT, empleándose un listado de preguntas por cada variable, los hallazgos se consiguieron con ayuda del software estadístico SPSS versión 23 y se determinó que si subsiste vinculación positiva en las HD y SL consiguiéndose un ratio de rho spearman de 0.325, se exhibe un 32.5% de asociación de las HD como productos de la SL lo que señala una asociación baja; los Gerentes y subgerentes de la GAF de la MPT, presentan carestías de suficiencia y competencias para realizar una labor racional que posibilite elevar al 100% la SL de los empleados.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Habilidades directivas

Según Vivar Durán (2022), las habilidades directivas son capacidades para incidir y adecuar a los individuos personas de la entidad hacia un objetivo común, motivándolas, comprometiéndolas a la acción y responsabilizándolas por su desempeño.

Vásquez (2018) describe estas habilidades como un conjunto de competencias que un directivo demuestra para dirigir y gestionar el trabajo con el objetivo de alcanzar las metas organizacionales. Esto se manifiesta en la manera en que desempeña su rol, administra los recursos institucionales y gestiona el cambio de manera continua.

Paz (2018) describe las habilidades directivas como las capacidades y conocimientos necesarios para liderar y coordinar eficazmente las tareas de un grupo de trabajo u organización.

Según Chiavenato (2016), en su libro Comportamiento Organizacional, las habilidades directivas comprenden una variedad de competencias y pericias trascendentes para el rendimiento actual o futuro.

En resumen, las habilidades directivas son cruciales y deben ser conocidas, especialmente por aquellos que lideran a otros. Como representantes del grupo, su gestión del personal y los logros conseguidos se supeditan en gran parte de su fortaleza en estas habilidades.

2.2.2. Dimensiones de la variable habilidades directivas.

✓ Habilidades Personales

Sánchez (2014) señala que esta competencia engloba las peculiaridades de la idiosincrasia y se emplea tanto en la ejecución de las tareas como en la vida personal cotidiana. Esta habilidad facilita el acceso al mercado laboral, reflejando el comportamiento del empleado y asegurando la atención del gerente en el entorno ocupacional, al evaluar su adecuación, interacción e iniciativa personal.

En resumen, la habilidad personal permite que directivos y empleados desplieguen su personalidad en un entorno laboral significativo, ayudando al trabajador a cumplir sus objetivos y facilitando su labor. Además, no se debe olvidar la relevancia de intelecto efusivo, ya que permite al empleado tomar decisiones y manejar circunstancias que afectan los resultados de la organización.

De manera similar, Whetten y Cameron (2011) sostienen que esta habilidad facilita el uso adecuado del entorno ocupacional en las corporaciones, promoviendo el progreso individual para relacionarse efectivamente con el equipo de trabajo, enfrentar desafíos en conjunto y, principalmente, perseguir un objetivo general como organismo. Por lo tanto, estos conocimientos identifican áreas que capacitan a ejecutivos y funcionarios para desarrollar

una competencia individual que permita generar soluciones creativas ante las dificultades de la firma y manejar el cansancio ocupacional.

✓ **Habilidades Interpersonales**

Quilca (2020) define esta habilidad como la aptitud de entendimiento y empatía hacia las personas, facilitando mejores relaciones con el entorno y orientándose hacia el logro común. Whetten y Cameron (2011) destacan que los gerentes tienen ciertas responsabilidades con respecto al personal, con el fin de fomentar y promover actitudes como la motivación hacia las metas y la obtención de rentabilidad en las organizaciones.

Griffin y David (2016) sostienen que esta habilidad implica la capacidad de interrelacionarse con el grupo laboral, incentivando tanto a directivos como a empleados para alcanzar un desempeño óptimo.

Asimismo, mantener esta habilidad incrementa la interacción con el grupo jerárquico de la organización, creando un contexto armonioso que favorece un mejor trabajo sin impedimentos

✓ **Habilidades Grupales**

Las habilidades grupales son esenciales y surgen al participar en equipos de trabajo, ya sea como líder o miembro. Para desarrollar esta habilidad, debe haber una sensación de satisfacción reflejada en el funcionamiento de esto conocimientos tanto en gerentes como en funcionarios, lo cual puede resultar positivo o negativo. Esto depende de cumplir algunas circunstancias como:

- Disfrutar de la libertad para decidir y organizar
- Liderazgo exitoso

Según Whetten y Cameron (2011), estas habilidades se centran en la participación dentro de grupos, ya sea como líder o miembro. Además, estas habilidades son una extensión de la elaboración de agrupaciones eficaces, a través del empoderamiento y la delegación, la formación de equipos efectivos y la ocupación en grupo. Las habilidades grupales se enfocan en aspectos fundamentales que emergen cuando los colaboradores trabajan en grupos, ya sea liderando o como integrantes.

La relación de un administrador con sus empleados es significativa e implica comunicarse con obediencia y moderación, lo cual se logra mediante una

gestión gerencial positiva y esencial agrupada en tres categorías. Los directivos deben prestar atención a si en de estas agrupaciones se toman determinaciones favorables que cooperen a solucionar dificultades organizacionales. Para esta pesquisa, se tomaron los siguientes indicadores: facilitación y delegación, trabajo en equipo y liderazgo del cambio.

✓ **Habilidades Técnicas**

Robbins y Coulter (2014) las describen como la competencia particular de la tarea y las técnicas precisas para llevar a cabo adecuadamente las funciones laborales. Estas competencias son especialmente esenciales para los gerentes de primera línea, ya que ellos supervisan a los trabajadores que emplean instrumentos y técnicas para producir los bienes o prestaciones que la firma ofrece a sus clientes. Es común que los colaboradores con destrezas técnicas destacadas sean ascendidos a niveles de gerencia de primera línea.

Según Chiavenato (2016) en su libro Comportamiento Organizacional (México), las habilidades técnicas implican saber usar los métodos, técnicas e instrumentos necesarios para llevar a cabo tareas específicas del trabajo.

2.2.2.1. Importancia de las habilidades Directivas

Sobre la relevancia de las competencias directivas, Wethen (2016) afirma que las organizaciones exitosas cuentan con directivos que poseen habilidades de gestión de capital humano bien avanzadas. Estas pericias son más cruciales que los elementos combinados de fábrica, entorno, competencia y economía. Según Gomez (2022), madurar tus particulares competencias gerenciales te permitirá volverte en un especialista apto de aportar coste tanto a la organización como a sus integrantes. Estas habilidades admiten:

- Establecer conexiones con distintos líderes en el interior de la entidad y su personal.
- Captar, conservar y madurar el talento del personal.
- Administrar racionalmente a los colaboradores, desarrollando sus potencialidades.

- Emplear métodos y estrategias para solucionar y paliar contingencias en la organización.
- Inventar valía y fortalecer la competitividad de la corporación mediante la colaboración.
- Contar con un equipo comprometido con los objetivos trazados.
- Potencializar la formación organizacional y optimizar las habilidades profesionales de los colaboradores.
- Mejorar la complacencia del usuario, resultando en una labor de máxima calidad.

Además, las competencias directivas logran mayúscula relevancia en las entidades frente a procesos de modificación digital y cultural, representando un desafío constante y convirtiéndose en un arma decisiva de administración en contextos de riesgo.

2.2.2.2. Características que deben tener los directivos

Crispin (2018) sostiene que un directivo debe poseer ciertas características para asegurar el éxito de la organización, tales como:

- Tomar decisiones de manera racional.
- Tratar a su personal de forma justa y equitativa.
- Afianzar un óptimo grado de comunicación tanto dentro como fuera de la organización.
- Conseguir un reparto efectivo de los materiales.
- Explotar la circunstancia del mercado para averiguar posibilidades.
- Disponer con colaboradores apto.
- Darse a conocer como un líder para los equipos de labores.
- Utilizar efectivamente los conocimientos que posee.

2.2.2.3. Habilidades directivas en el siglo XXI

Según Mejora Competitiva S.L (2014), las tres nuevas habilidades directivas esenciales para las empresas del siglo XXI son el ingenio, la mentalidad global y la inclusión digital.

Creatividad: Incluye imaginación ingeniosa, innovación libre, elaboración y coautoría para promover la economía inventiva. La aptitud de promover y

provocar la imaginación dentro de la compañía es crucial para hallar novedosas medidas y posibilidades de manera sostenible en los ámbitos social, financiero y medioambiental. Esto implica animar a la organización a utilizar nuevos mecanismos, variar prácticas de tareas, fomentar el cambio, la preparación permanente, la interacción libre de competencias, la solidaridad y el intraemprendimiento, utilizando destrezas y medios novedosos.

Mentalidad global: Entender que las soluciones y oportunidades actuales son globales y tener herramientas, actitudes y valores para aprovecharlas. No se trata solo de la internacionalización o la multiculturalidad, sino de tener una pensamiento y susceptibilidad mundial, sostener una perspectiva presente del progreso humano y los anhelos en diversos lugares del planeta (inmersión global), y sensibilizarse con el papel del experto por encima de la compañía, incluyendo redes de cooperación, indagación e invenciones globales, además de la formación y progreso profesional general.

Inmersión digital: Desarrollar una marca individual en el universo digital y novedosas maneras de comprender la productividad corporativa. La disparidad digital frena la innovación libre, el ingenio y la instrucción. A pesar de que algunas empresas aún no permiten que los empleados dediquen tiempo a consultar blogs temáticos especializados o multitarea durante reuniones, estas nuevas formas de trabajo multiconectadas reflejan hábitos naturales de la vida personal y pueden abrir nuevas vías para aumentar la productividad.

Según Manfredi (2014), las competencias directivas son un conjunto de conocimientos precisos para dirigir una organización, establecer una misión, fijar fines y desarrollar una estrategia. Un examen de la currícula del MBA, el programa de instrucción por excelencia ofrece una propuesta de la característica ideal de un ejecutivo exitoso en la economía de la industria. Sin embargo, hoy conocemos que esos conocimientos son necesarias, pero no suficientes. El rasgo gerencial debe replantearse y adaptarse al novedoso contexto competitivo.

¿Cuáles son, entonces, esas habilidades directivas?

La primera habilidad es el liderazgo, que implica comunicar al equipo dónde te encuentras y a dónde quieres llegar. Esta tarea no puede delegarse, ya que es el deber del ejecutivo prepararse para ejercer el liderazgo acorde a las circunstancias y el medio. Ser líder es una conducta en la existencia: estar dispuesto al cambio, tomar retos, cercarse de variedad, administrar riesgos y mantener una relación sabia.

La alfabetización digital es la segunda, con aproximadamente el 45% de las personas del mundo siendo menor de 24 años, es crucial estar presente en las redes sociales para influir y transmitir mensajes. Esto implica comprender cómo operan las redes, cómo se transfieren las comunicaciones y los hábitos socioculturales comunes. El directivo debe aprender sobre estas cuestiones en su fábrica, área o carrera.

La información es dominio y se concibe como el modo de influir en las nociones, convicciones, posturas y conductas de los individuos a través de la emisión de información en una comunidad libre.

La inteligencia emocional, que combina empatía y capacidad para relacionarse con otros, es esencial. En una aldea común, el gerente tiene que entender los anhelos e ilusiones de los demás. Además, esta sapiencia se exhibe en la labor de grupo, otra pericia elemental.

El emprendedurismo es la ocasión de aprovechar nuevas coyunturas e inventar trabajo. Nos dirigimos a una comunidad en la cual los profesionistas, por medio de planes y propuestas particulares y en pequeños colectivos, aumentarán su injerencia. El gerente debe ser vasto para emprender tanto fuera como dentro de su hábitat, fomentando el intraemprendimiento, que es la habilidad de sembrar, nutrir y cosechar frutos dentro de la propia empresa. Otra habilidad crucial es la capacidad de resolver problemas. La globalización requiere grandes dosis de creatividad y originalidad. Hoy enfrentamos numerosos desafíos que exigen una reformulación de las empresas, el contexto económico y las formas de emprendimiento, lo que se traduce en innovación. Finalmente, la comprensión de la población mundial es un reciente desafío para las empresas. Las modernas fases empresariales deben guiar las determinaciones para que surjan convicciones coincidentes.

2.2.3. Desempeño laboral.

El desempeño laboral definido desde la perspectiva de los distintos autores importantes, son:

Robbins y Coulter (2013) establecen que es una secuencia para definir qué tan fructífera fue una firma, un sujeto o un curso en lograr sus tareas y metas de trabajo. En el contexto institucional, la cuantificación del rendimiento laboral proporciona una estimación del cumplimiento de los fines estratégicos particulares. Sin embargo, en años pasados, muchas entidades se han basado exclusivamente en los resultados, imponiendo metas a los trabajadores que a menudo conducen a problemas de salud mental.

Koopmans et al. (2013) lo definen como el desarrollo que un trabajador muestra al ejecutar las tareas asignadas, evaluando así su aptitud para el puesto.

Pedraza et al. (2011) sugieren que es el coste que se espera sumar a la firma a través de distintas fases conductuales realizados por una persona durante un tiempo. Estos comportamientos, ya sean de un solo individuo o de muchos en distintos tiempos, contribuyen a la eficiencia organizacional.

Chiavenato (2011) lo describe como los hechos o conductas observables en los colaboradores que son importantes para conseguir los fines organizacionales. Además, refiere que un óptimo desempeño laboral es la mayor potencialidad de una organización.

Chiavenato (2012) añade que es la eficacia de los trabajadores en las corporaciones, destacando que el desempeño mezcla comportamiento con resultados y que la capacidad de realizar actividades eficazmente es crucial para la evaluación del rendimiento.

Isea (2013) indica que es el resultado que un trabajador muestra al utilizar todas sus habilidades, aptitudes y actitudes para cumplir las metas organizacionales.

Uzcategui (2011) define el desempeño laboral como el rendimiento mostrado por los trabajadores al utilizar todas sus capacidades para sumar al logro de las metas organizacionales.

Lías (2012) considera que es el comportamiento real del colaborador en el desarrollo de sus deberes y obligaciones inherentes a su puesto, incluyendo

competencia técnica, experiencia, efectividad en determinaciones y óptimas conexiones interpersonales.

Davis et. al. (2014) mencionan que el desempeño es un proceso para medir el rendimiento general del trabajador y su contribución a la empresa, siendo un elemento crucial que puede determinar la permanencia del personal en la organización.

Newstrom (2011) afirma que una óptima función demanda vigor, tiempo, asimilar destrezas, novedosa pericias y ímpetu intelectual dedicada a la creatividad y superación de dificultades.

Pedraza et al. (2011) subrayan que es crucial para la operatividad de cualquier firma y debe ser un foco de atención en la gestión del talento humano. La examinación del desempeño debe beneficiar tanto a la corporación como a los trabajadores, contribuyendo a la satisfacción laboral y al logro de los objetivos institucionales.

En conclusión, el desempeño laboral se refiere al esfuerzo, motivación e iniciativa que cada operario emplea en su ocupación y los resultados que obtiene. Evaluar nuestro propio desempeño puede ayudarnos a identificar nuestra productividad y satisfacción laboral. El rendimiento de un operario puede cambiar según las motivaciones recibidas, por lo que es importante enfocarse en aspectos que fomenten el progreso individual y profesional de los colaboradores.

A. Importancia de la variable desempeño laboral.

Evaluar el desempeño de los colaboradores en las corporaciones es crucial para alcanzar las metas de forma diligente y apropiado. Este examen es un recurso clave para el progreso global de los operarios, facilitando la implementación de estrategias de mejora y optimización de la eficacia. En la GRAT, esta tarea sigue siendo una asignatura por lograr para los directivos. El ejercicio ocupacional refleja las conductas y comportamientos del empleado durante el período evaluado, mientras que los resultados muestran el cumplimiento de los objetivos propuestos. Una evaluación confiable deja examinar la función tanto individual como en conjunto, proporcionando

estadísticas claras y evidencias sólidas del acompañamiento ejecutado al funcionario. A su vez, ayuda a los trabajadores a identificar y superar sus carencias y puntos álgidos sin complicaciones.

Newstrom (2011) destaca la importancia de divisar, comprender y gestionar los comportamientos de los colaboradores, ya que estas se dan en respuesta a percepciones de igualdad y desigualdad en las prácticas de reconocimientos. El desempeño laboral es crucial e interesante para las organizaciones, especialmente en un mundo globalizado y competitivo donde no existen mercados monopolizados que se puedan dominar. Sin embargo, las organizaciones pueden fortalecerse a través de su talento humano.

Newstrom (2011) también señala que los gestores del comportamiento organizacional presentan una atención esencial en la naturaleza de las conductas de sus operarios hacia su labor, su progreso profesional y la entidad en general. Identifica cuatro clases de actitudes que un trabajador debe tener para desarrollarse racionalmente:

1. Satisfacción laboral: una actitud afectiva que refleja el grado de complacencias o no hacia el trabajo.
2. Involucramiento con el trabajo: el grado de compromiso con su función, dedicándole espacio y vigor, considerándolo un elemento neurálgico de su existir.
3. Responsabilidad con la firma: el grado en que el colaborador se reconoce con la entidad y quiere seguir colaborando vivazmente dentro de ella.
4. Periodo de ánimo laboral: las emociones relacionadas con el trabajo que manifiestan ideas generales y pueden virar de un tiempo a otro.

B. Factores que influyen en el desempeño laboral.

✓ Satisfacción laboral

Según Davis y Newstrom (1991), la satisfacción laboral es el grupo de emociones buenas o malas que un colaborador tiene hacia su labor, los cuales se producen en ciertos comportamientos laborales. Esta satisfacción está vinculada con la especificación del trabajo, la vigilancia, el entramado organizativo, entre otros factores.

✓ Autoestima

Es otro componente crucial, ya que es una necesidad fundamental del individuo. Se manifiesta a través del deseo de alcanzar nuevas metas en la empresa y de ser premiado en el equipo de trabajo. La autoestima es especialmente relevante en labores que ofrecen ocasiones para que los individuos demuestren sus pericias.

✓ Trabajo en equipo

Es fundamental considerar que el trabajo de los colaboradores puede mejorar si presentan relación directa con los clientes o con aquellos a quienes dan la prestación, o si forman parte de un grupo de trabajo en el cual es posible examinar su cualidad. Cada vez que los colaboradores se juntan y complacen un grupo de carencias, se crea un entramado con un sistema permanente de interrelaciones, originando equipos de labores.

✓ Capacitación del trabajador

Según Drovett (1992), la capacitación es un mecanismo de formación aplicado por el departamento del talento humano para que los trabajadores desempeñe su rol de la manera más racional. Según Nash (1989), los planes de adiestramiento desarrollan logros positivos en el 80% de las ocasiones. El fin es facilitar información detallada del puesto o impulsar la emulación de patrones.

C. Características del Desempeño Laboral

Las particularidades del rendimiento están relacionadas con los competencias, destrezas y pericias que se prevé que un individuo desarrolle y exhiba al hacer su labor:

- Adaptabilidad: Es la aptitud de comunicar nociones de forma eficaz, ya sea colectiva o personalmente, y de ajustar el lenguaje o vocabulario según las urgencias del destinatario o destinatarios.
- Iniciativa: Es la intención de incidir ágilmente en los sucesos para lograr fines, provocando circunstancias y no aceptarlas desinteresadamente.
- Conocimientos: Hace referencia al grado de competencias técnicas y/o laborales alcanzados en unidades vinculadas con su ámbito laboral.

- Trabajo en Equipo: Es la aptitud de trabajar efectivamente en agrupaciones o conjuntos para conseguir los objetivos de la firma, colaborando a un ambiente pacífico que fomente el acuerdo.
- Estándares de Trabajo: Implica la aptitud de ejecutar y superar los propósitos o patrones de la firma, además de recolectar datos para retroalimentar y mejorar el sistema.
- Desarrollo de Talento: Se alude a la destreza de acrecentar los conocimientos de los integrantes del grupo, programando tareas de progreso eficaces, pertinentes tanto para los roles presentes como futuros.
- Potencia el Diseño de Trabajo: Es la aptitud de definir la firma y forma más eficaces para conseguir un fin.
- Maximiza el Desempeño: Se menciona a la facultad de elaborar propósitos de producción y crecimiento, proporcionando instrucción y examinando el desempeño de forma imparcial.

D. Evaluación del desempeño laboral

Según Mendoza y Gutiérrez (2017), la evaluación es un proceso esencial para que cada organización tenga un referente para la toma de determinaciones respecto a procesos, personal, productos, resultados y cualquier aspecto relacionado con la mejora de los resultados. La examinación del rendimiento ocupacional proporciona información sobre los resultados de cada individuo dentro de la organización, lo cual es fundamental para decidir sobre ascensos, transferencias y suspensiones. Además, esta evaluación ayuda a identificar las necesidades de capacitación y desarrollo profesional, validando así los programas existentes de selección y formación de personal en la empresa.

E. Causas que afectan el desempeño laboral

Al margen del patrón de productividad que tengamos en cuenta, es evidente que diversos aspectos influyen nuestro desempeño en el trabajo. Aquí nos enfocaremos en aquellos vinculados con la firma, su formación y sus cualidades de recursos humanos (RR.HH. 2020).

- Motivación: es un factor crucial en el rendimiento laboral. Aunque la motivación intrínseca depende de cada individuo, el valor y el propósito que

percibimos en nuestro trabajo influyen significativamente en nuestra capacidad para ejecutarlo.

- Clima laboral (CL): El ambiente organizacional es crucial para nuestro rendimiento. Un óptimo CL nos proporciona sosiego y nos permite comunicarnos en libertad, lo cual mejora el desempeño. Por el contrario, un mal ambiente laboral reduce considerablemente el rendimiento.

- Comunicación: Una comunicación efectiva dentro de la empresa es esencial para un buen desempeño. La comunicación bidireccional y abierta hace a los empleados más felices y productivos. En organizaciones donde la comunicación es deficiente o unilateral, la productividad de los colaboradores tiende a disminuir.

- Horarios: Los horarios laborales son un aspecto importante. La creencia de que más horas de trabajo equivalen a mayor rendimiento ha cambiado. Muchas organizaciones han adoptado horarios más flexibles, reducción de jornada y trabajo remoto, reconociendo que trabajar en exceso puede ser contraproducente.

- Factores ambientales: Los factores ambientales y de higiene laboral son fundamentales para un buen rendimiento. Condiciones como temperatura, ruido, iluminación, calidad del aire y ergonomía afectan la salud física y mental del trabajador, influyendo directamente en su desempeño.

- Desarrollo profesional: La posibilidad de desarrollo profesional y promoción es crucial para mantener la aspiración y la productividad de los trabajadores. Las organizaciones deben ofrecer planes de carrera que permitan a los trabajadores desarrollarse profesionalmente.

Herramientas necesarias: La falta de herramientas adecuadas para realizar el trabajo también afecta el rendimiento. Para cumplir con nuestras tareas eficientemente, es esencial disponer de todos los recursos necesarios. La carencia de medios adecuados lleva a una disminución del rendimiento.

F. Ventajas de la evaluación del desempeño laboral

La examinación del rendimiento es un método que posibilita cuantificar cómo una persona realiza su trabajo durante un período específico. Los resultados obtenidos facilitan la implementación de acciones como retribuciones,

aumentos salariales, cambios de lugar, modificaciones de la rutina en el equipo, decisiones correctivas y planes de formación.

Para el trabajador

Algunos frutos de la examinación de rendimiento para el trabajador incluyen:

- Aumento del incentivo.
- Incremento de la certeza al percibir los componentes de comportamiento y productividad más considerada por la firma.
- Optimización de la comunicación con los jefe, subordinados y colegas.
- Identificación de fallas en el diseño del cargo y en la interrelación con otros colegas.
- Fomento del autoconocimiento y la autoexaminación.

Los hallazgos de estas examinaciones coadyuvan a desarrollar planes de acción y planes de formación para administrar el talento (Smowl, 2020).

2.2.3.1. Dimensión de la variable Desempeño Laboral.

Para ello, se adecuó el trabajo ejecutado por Quispe (2015), quien menciona que los elementos del DL son:

- Productividad:

Es la relación entre la fabricación (mercancías y prestaciones) y las variables productivas (factores como el trabajo y el capital) según Heizer y Render (2007) y Geográfica (2012). La productividad ocupacional, igualmente conocida como productividad de la labor, se cuantifica por medio de la vinculación entre la fabricación conseguida o comercializada y la parte de la labor involucrada en la fase de fabricación durante un tiempo establecido.

- Capacidad Laboral:

Es el grupo de pericias, expertis, capacidades y ventajas físicas, intelectuales y sociales de un individuo que le admiten desempeñarse en un trabajo.

- Eficiencia:

La eficiencia implica el uso racional de los materiales (medios de producción) libres. Se determina a través de la fórmula $E = P/R$, donde P son los productos logrados y R los materiales empleados, según Chiavenato (2010).

- Eficacia:

Se precisa como realizar las tareas acertadas, es decir, las acciones de labor

que permiten a la entidad alcanzar sus fines, según Coulter (2008). Está relacionada con la consecución de los propósitos o logros establecidos, es decir, con la ejecución de tareas que permiten lograr las metas determinadas. Es la cuantificación en que se alcanza el fin o logro, según (Da Silva, 2008).

2.3. Definición de términos

Autoconocimiento:

El autoconocimiento es la aptitud de un individuo para comprenderse a sí misma, identificar sus fortalezas, cualidades, defectos y características personales (Peiró, 2021).

Asertividad:

Es un rasgo personal que admite comunicar sensaciones de manera libre y calmada, protegiendo facultades, deseos y valores de forma franca, básica y conveniente, sin ofender a los demás ni permitir agresiones, según (Escudero, 2018).

Inteligencia emocional:

Es un cúmulo de conocimientos que asienten aceptar, valorar y gestionar equilibradamente las sensaciones propias y las de los demás, según (Peiró, 2017). Según Martins (2022) la determina como la aptitud de reconocer, regular y entender tanto las propias impresiones como las ajenas.

Motivación:

Es una etapa interna que estimula, direcciona y sostiene el comportamiento de un individuo a objetivos o propósitos específicos; es la incitación que empuja a un sujeto a hacer ciertos hechos e insistir en ellas hasta su finalización (Gómez, 2013).

Comunicación:

Crispín (2018) afirma que es una competencia esencial para los ejecutivos de corporaciones, ya que su eficiencia en transmitir mensajes es fundamental para las relaciones personales. Madrigal (2009) la describe como un proceso

que incluye diversas formas de traspaso de pensamientos, sensaciones, impresiones y conductas para compartir valores, considerando el ambiente, integrantes, comunicaciones, medios, obstáculos, posibilitadores, vínculo y retroalimentación. Peiró (2021) la define como el intercambio de información entre personas con el propósito de colaborar y recepcionar información.

Dirección:

Robbins y Coulter (2014) definen la dirección como una función administrativa que implica trabajar con y por medio de los individuos para lograr las metas organizacionales.

Confianza:

La confianza en el ámbito organizacional tiene múltiples definiciones. Gilbert (1998, citado en Salinas, 2012) la describe como la creencia de una persona de ser reconocida y respetada en la organización, lo que lleva a un alto compromiso con la misma. Putnam (2002) la define como una opinión sobre los demás, basado en normas de correspondencia y tejidos de deberes civiles.

Autodeterminación (A) y Delegación (D)

La A es la aptitud de una persona para adoptar disposiciones por sí mismo, según Pérez y Gardey (2019). La Universidad de Costa Rica (s.f.) define la delegación como un acto binomial que admite a un trabajador encargarse de una tarea, otorgándole el poder y albedrío precisos, pero manteniendo permanentemente el deber final de los logros.

Liderazgo

Crispín (2018) sostiene quien la ejerce es un sujeto cuyos atributos le permiten influir en otros para llevar a cabo tareas o actividades. Según Quintana (2021), es la aptitud de influir y dirigir a un equipo de sujetos al logro de un fin general, e incluye una combinación de caracteres, pericias, capacidades, conductas y fases de interacción.

Conocimiento

Stuart (2002) refiere que es la información que una persona tiene en su cabeza, particular y parcial, conectada con acciones, fases, definiciones, deducciones, imaginaciones, percepciones, juicios y componentes que podrían ser o no convenientes, claras o estructurados. Marín (2021) lo describe como los contenidos y conocimientos que las personas consiguen por medio de sus aptitudes intelectuales.

Destrezas

Se refiere a la capacidad de un sujeto para ejecutar una tarea de manera elemental, rauda y racional (Significados, 2022).

Experiencia

La Universidad de Costa Rica (s.f.) define la experiencia como el conocimiento adquirido a través de la experimentación y el desarrollo de una acción durante un lapso de tiempo. Se refiere a la pericia precisa obtenida al habituarse con contingencias y percances laborales específicos.

Eficiencia del trabajador

Según Shedges (2021), la eficiencia de un trabajador se refiere a su capacidad de servirse de los materiales de la mejor manera posible para conseguir sus metas con el mínimo esfuerzo y tiempo. Es la conexión entre los elementos utilizados en un plan y los resultados obtenidos con esos recursos. Se logra en la medida que se utilizan mínimos recursos para alcanzar el similar fin o cuando se alcanzan más propósitos con iguales o mínimos elementos.

Eficacia del trabajador

Eude (2019) define la eficacia como la capacidad de alcanzar una meta específica a través de nuestras acciones. Cuantas más veces alcancemos nuestros objetivos, más eficaces somos, centrándonos en cómo utilizamos nuestras herramientas, sin considerar tanto el factor tiempo como la rapidez.

Cumplimiento de metas

Según Martínez (2020), el cumplimiento de metas es el resultado deseado que un alto directivo imagina, planea y se compromete a alcanzar en un tiempo determinado, dependiendo únicamente de las hechos y compromisos de los operarios para lograr los propósitos corporativos.

Puesto de trabajo

Ceupe (2022) lo describe como un cúmulo de acciones que un individuo realiza en una organización, utilizando fórmulas, sistemas o medios particulares, establecidos por la firma donde se realiza su accionar.

Actualización de conocimientos

Carlo (2022) define la actualización de conocimientos como el proceso actualizar el conjunto de saberes, en un lapso próximo a la fase de instrucción inédito, con el propósito de entender los logros en la materia, conseguir novedosas corrientes y emplear el conocimiento a situaciones actuales.

Conocimiento

El conocimiento consiste en la información y habilidades que las personas adquieren mediante sus capacidades mentales. Según Alavi y Leidner (2013), son los datos particulares y subjetiva que una persona posee en su tiene n su cabeza, vinculada con sucesos, fases, definiciones, explicaciones, ideas, percepciones, valoraciones y otros elementos que podrían ser o no utilizables, específicos o estructurados. Es una capacidad esencial del ser humano, permitiéndole comprender la esencia de la realidad, sus conexiones y singularidades a través de la lógica. Desde este panorama, el conocimiento puede considerarse como un grupo de datos y símbolos representaciones intangibles vinculadas acumuladas por medio de percepciones y prácticas. Rojas (2013) afirma que los científicos primigenios sistematizaron expresiones de vida relevantes para la especie humana, estableciendo los pilares teóricos de la ciencia mediante una interrelación dialéctica entre el saber sensitivo y el saber racional.

Responsabilidad del personal

Es la aptitud de una persona activo de facultades para identificar y aceptar los efectos de sus acciones realizadas en libertad (Real Academia Española s.f.).

Nivel de conocimientos técnicos

Se refiere al saber hacer, comprendido como los datos sobre las fases para ejecutar una acción o las acciones estratégicas realizadas con un propósito específico.

Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo

La Escuela Europea de Excelencia (2015) lo define como la repercusión realizada en los sujetos para incentivarlas a laborar entusiastamente por un objetivo general. La cooperación, por otro lado, es la ocupación conjunta hecha por una agrupación de sujetos hacia un fin común, empleando maneras compartidas.

Precisión

Bembibre (2012) define la precisión como la exactitud en el trabajo o la puntualidad de los empleados de una institución al realizar procesos administrativos.

Atención a plazos

Soller y Pizango (2019) describen la atención a plazos como la planificación de prioridades, estableciendo objetivos con cronogramas o fechas límite para cumplir con el trabajo en el tiempo oportuno, ya sea a corto o largo plazo.

Capacidad

Brainly (2020) describe la capacidad como los recursos o actitudes que posee un individuo, entidad o institución para desempeñar una tarea específica o alcanzar un objetivo. En contextos más concretos, la capacidad puede referirse al volumen que ocupan los líquidos y sólidos dentro de un recipiente.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.

3.1. Tipo de estudio

La presente investigación se enmarca en un estudio básico y cuantitativo, ya que no hay manipulación de variables, sino que se observan, analizan, describen y destacan las características principales de cada una.

De acuerdo a Hernández et al. (2014), las investigaciones descriptivas tienen como objetivo especificar cualidades y particularidades esenciales de algún hecho examinado, especificando orientaciones de una agrupación o población. Además, estas investigaciones pretenden definir los atributos, peculiaridades y rasgos de individuos, agrupaciones, pueblos, fases, cosas o algún hecho sometido a examen, recopilando datos de manera aislada o grupal sin pretender señalar cómo se asocian estas variables.

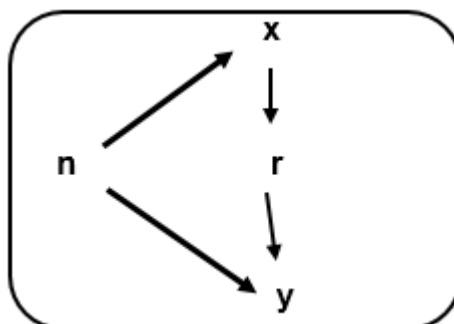
En cuanto al tiempo del recojo de datos, la investigación es de corte transeccional, ya que los datos se obtienen en un momento específico y único. Hernández et al. (2014) indica: los diseños de investigación transeccional o transversal recogen información en un único tiempo, con el fin de especificar variables y analizar su relación e interconexión en ese instante.

3.2. Diseño de estudio

El diseño que se utilizara en el estudio a realizar será no experimental, de corte transeccional, debido a que no se manipularan las variables y se recolectara la data para el examen estadístico en un solo instante.

La fase a realizar en el proceso se iniciará con la definición de la población y muestra de la pesquisa, se deberá proceder a aplicar los instrumentos, que serán elaborados comprobando su valides y confiabilidad y principio lógico. El propósito final será poner a prueba la hipótesis propuesta, la fórmula a utilizar

será:



En el esquema

n: Tamaño de la muestra

x: Habilidades directiva

y: Desempeño laboral

r: Relación entre las variables

3.3. Población y Muestra

Población

La población está integrada por los 41 empleados de la gerencia, que representan el integro de colaboradores de la GRAT de la MPT – 2022, como se presenta en la siguiente tabla.

Distribución de la población

	Número de trabajadores	Porcentaje
Hombres	26	63%
Mujeres	15	37%
Total	41	100%

Fuente: Elaboración propia 2022

Visto la tabla 3, la cantidad de varones encarna el 63% de la población y el de mujeres personifica el 37% de la población.

Según Hernández et al. (2014) dice: La población es una agrupación del total de los elementos que coinciden con ciertas particularidades.

Muestra

Angelica (2016) menciona: por su parte Hernández citado en Castro (2003), manifiesta que si la población es inferior a cincuenta (50) sujetos, esta es similar a la muestra.

3.4. Métodos y Técnicas

En esta investigación se emplean los siguientes métodos:

- Método Científico: Según Tamayo (2012), el método científico es un cúmulo de secuencias que posibilitan formular problemas científicos y poner a prueba hipótesis e instrumentos de labor investigativa.
- Método Deductivo: Hernández et al. (2014) explica que este método inicia con la teoría, de la cual se desprenden hipótesis racionales que el investigador pretende poner a prueba.
- Análisis Cuantitativo: De acuerdo con Hernández et al. (2014), los datos, al ser resultado de cálculos, se exhiben a través de números y deben ser analizados utilizando modelos estadísticos.

En el recojo de la data, se empleó la técnica de la encuesta en las variables, empleando el cuestionario como instrumento, el cual se aplicará a la muestra.

Para esta investigación, se utilizarán los siguientes instrumentos para la recolección de datos.

Instrumentos	
INSTRUMENTOS	DESCRIPCION
Fichas bibliográficas	Para la sustentación científica propia del marco teórico y la construcción de los antecedentes y estudios previos.
Cuestionario	Para recoger directamente datos sobre las habilidades directivas y el desempeño laboral.
Cuaderno de campo	Para contrastar la información recogida en el cuestionario y tener la posibilidad de realizar un mejor análisis de la información recogida.
Fuente: Elaboración propia 2022	

En el desarrollo se hizo uso de dos instrumentos (02 encuestas) con la finalidad de conocer la vinculación entre las variables. Se determinó una cantidad de ítems para las variables y se definió el porcentaje de peso para cada dimensión con el objeto de estimar su baremo.

Normas de aplicación.

La suministración debe darse de manera singular, donde el sujeto examinado deberá escribir una posible respuesta a las preguntas, repitiendo la privacidad de los hallazgos que serán secretos. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Normas de aplicación	
Siempre	5
Casi siempre	4
Muchas veces	3
Muy pocas veces	2
nunca	1

Fuente: Elaboración propia 2022

Normas de calificación

Para cuantificar los hallazgos, se deberá realizar la adición de los totales por

dimensión y luego el total general del instrumento seguidamente se encuentra en la tabla de baremos.

3.5. Tratamiento de los datos

En tratamiento de datos de la información obtenida se revisará, codificará y digitalizará mediante el programa estadístico SPSS, esta información se agrupará mediante tablas y gráficos para hallar los resultados.

En el estudio, la examinación estadística de los datos se ejecutará a través de la estadística descriptiva e inferencial.

Toda la información se presentará mediante tablas y gráficos, finalmente se interpretará cada uno de las tablas y gráficos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

4.1 Procesamiento, análisis e interpretación de resultados

Se han desarrollado instrumentos en la muestra determinada y los hallazgos se presentan distribuyéndose en frecuencias y proporciones que se exhiben en tablas y figuras, las que observamos en un valor absoluto, así como la magnitud en porcentajes de las variables y sus dimensiones.

4.1.1. Confiabilidad y validación del instrumento

Para definir la fiabilidad de los datos conseguidos mediante los instrumentos de recojo de datos, se empleó el ratio α .

Tabla 1 Estadísticas de fiabilidad

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Habilidades Directivas	,803	12
Desempeño Laboral	,796	12

El coeficiente de α (Tabla 1) es superior a 0,7 para el instrumento del estudio. Hernández, et al. (2014); Nos señala que, a más valor de α , mejor fiabilidad, es decir que los números de 0,803 y 0,796 se estiman un valor superior, por tanto, los instrumentos presentan una confiabilidad apta.

La validación de la estructura, fondo y esquema de los instrumentos de la pesquisa, se empleó el método de Juicio de expertos. Porque, para definir la

validez del fondo de los mismos, se escogió a tres expertos de acuerdo a su expertis en la temática y por la clase de labor que hacen.

Tabla 2 Validación del instrumento

EXPERTO	VALIDACIÓN	CALIFICACIÓN
Experto 1.	Validez de forma, contenido y estructura.	Muy Bueno
Experto 2.	Validez de forma, contenido y estructura.	Muy Bueno
Experto 3.	Validez de forma, contenido y estructura.	Muy Bueno

En la Tabla 2 se puede evidenciar que cada uno de los expertos realizó una validación, de la estructura, contenido y forma con una calificación de Muy Bueno.

4.1.2. Análisis Cuantitativo de las Variables

En este apartado se presentan los hallazgos obtenidos a través de la realización de las fases metodológicas donde se desarrollaron (encuestas) con el objeto de consumir las metas y testear las hipótesis.

Se exhiben los hallazgos del plan de investigación, para ello se empleó como método la encuesta y esta fue suministrada a 41 trabajadores de la MPT.

Seguidamente, se consigna los hallazgos obtenidos en la imposición del instrumento interrogatorio para trabajadores el cual integró de 12 reactivos, para la variable: Habilidades directivas y 12 reactivos para la variable Desempeño de los trabajadores, en suma, se empleó para un mayor entendimiento una jerarquía estructurada a partir de las dimensiones y de la variable de investigación en tablas; cada tabla presenta frecuencias, su figura y respectiva explicación.

4.2 Resultados descriptivos

Tabla 3 Resultados generales de la variable Habilidades Directivas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	12	29,3	29,3	29,3
Alto	29	70,7	70,7	100,0
Total	41	100,0	100,0	

De acuerdo con la Tabla 3, se puede ver que el 70.70% de los colaboradores de la MPT consideran que las Habilidades Directivas están en un nivel alto, mientras que el 29.3% señala que se encuentran en un nivel medio, como se muestra en la Figura 1.

Figura 1 Resultados generales de la variable Habilidades Directivas

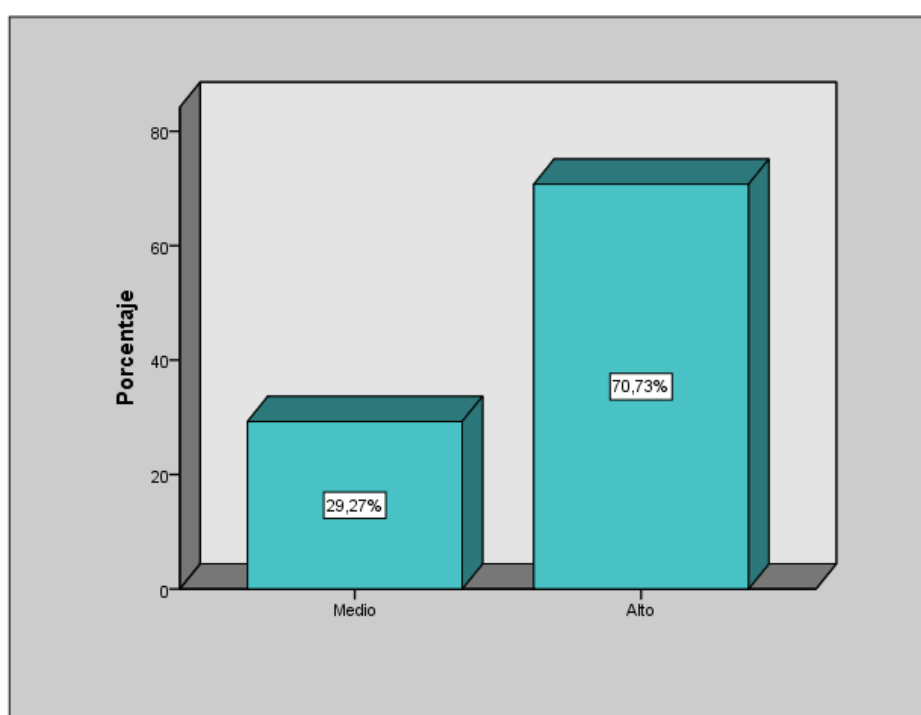


Tabla 4 Resultados generales de la dimensión de Habilidades personales

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	18	43,9	43,9	43,9
Alto	23	56,1	56,1	100,0
Total	41	100,0	100,0	

De acuerdo con la Tabla 4, se puede observar que el 56.10% de los empleados de la MPT considera que las Habilidades Personales están en un nivel alto, mientras que el 43.9% indica que están en un nivel medio, como se puede confirmar en la Figura 2.

Figura 2 Resultados generales de la dimensión Habilidades personales

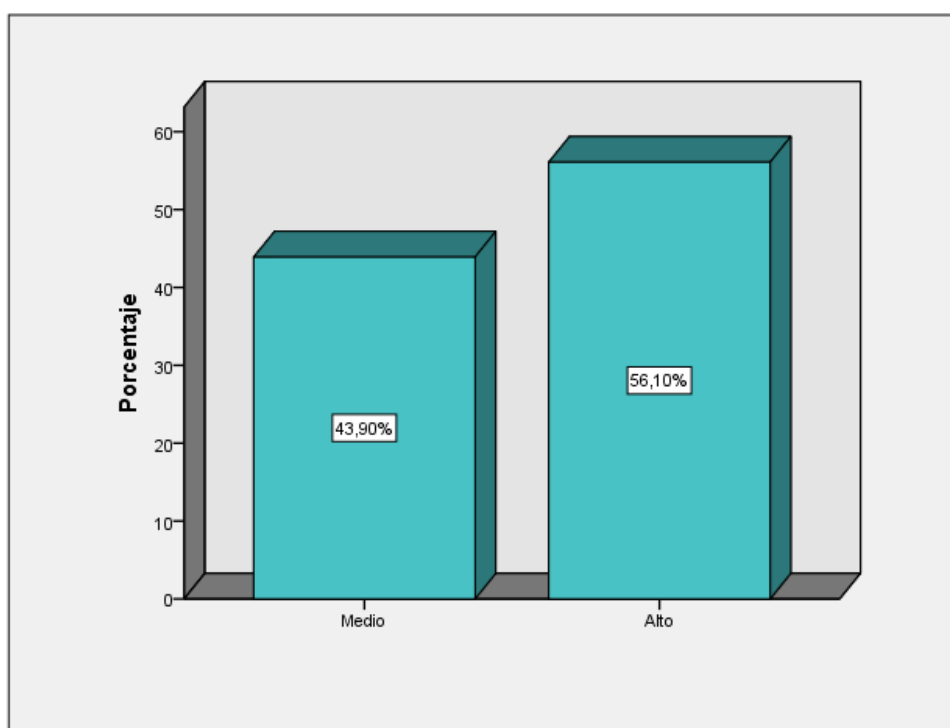


Tabla 5 Resultados generales de la dimensión de Habilidades interpersonales

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	11	26,8	26,8	26,8
Alto	30	73,2	73,2	100,0
Total	41	100,0	100,0	

De acuerdo con la Tabla 5, se observa que el 73.20% de los operarios de la MPT considera que las Habilidades Interpersonales están en un nivel alto, mientras que el 26.8% señala que están en un nivel medio, como se puede confirmar en la Figura 3.

Figura 3 Resultados generales de la dimensión Habilidades interpersonales

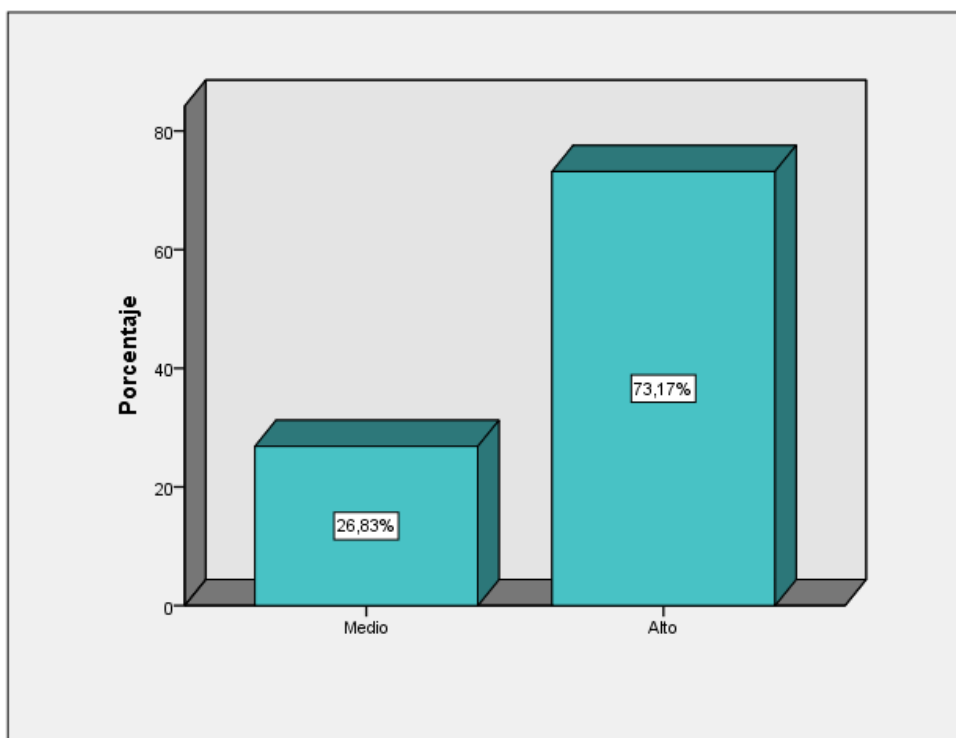


Tabla 6 Resultados generales de la dimensión Habilidades grupales

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	19	46,3	46,3	46,3
Alto	22	53,7	53,7	100,0
Total	41	100,0	100,0	

De acuerdo con la Tabla 6, se observa que el 53.70% de los empleados de la MPT considera que las Habilidades Grupales están en un nivel alto, mientras que el 46.3% indica que están en un nivel medio, como se puede confirmar en la Figura 4.

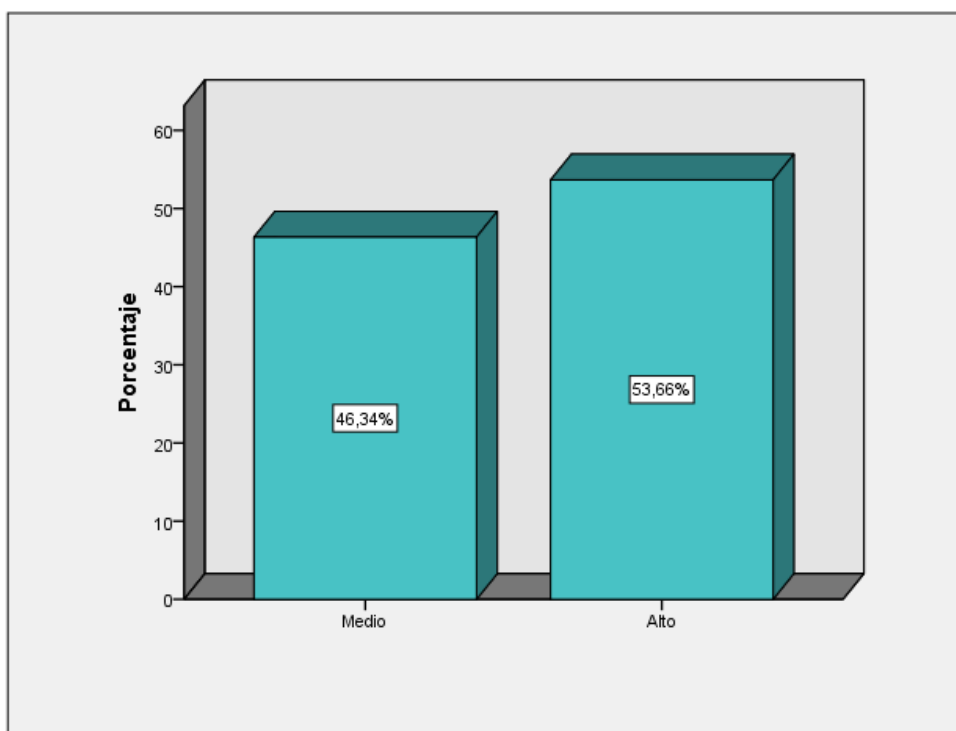
Figura 4 Resultados generales de la dimensión Habilidades grupales

Tabla 7 Resultados generales de la dimensión Habilidades técnicas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	2,4	2,4	2,4
Alto	40	97,6	97,6	100,0
Total	41	100,0	100,0	

De acuerdo con la Tabla 7, se observa que el 97.60% de los empleados de la MPT considera que las Habilidades Técnicas están en un nivel alto, mientras que el 2.4% señala que están en un nivel bajo, como se puede confirmar en la Figura 5.

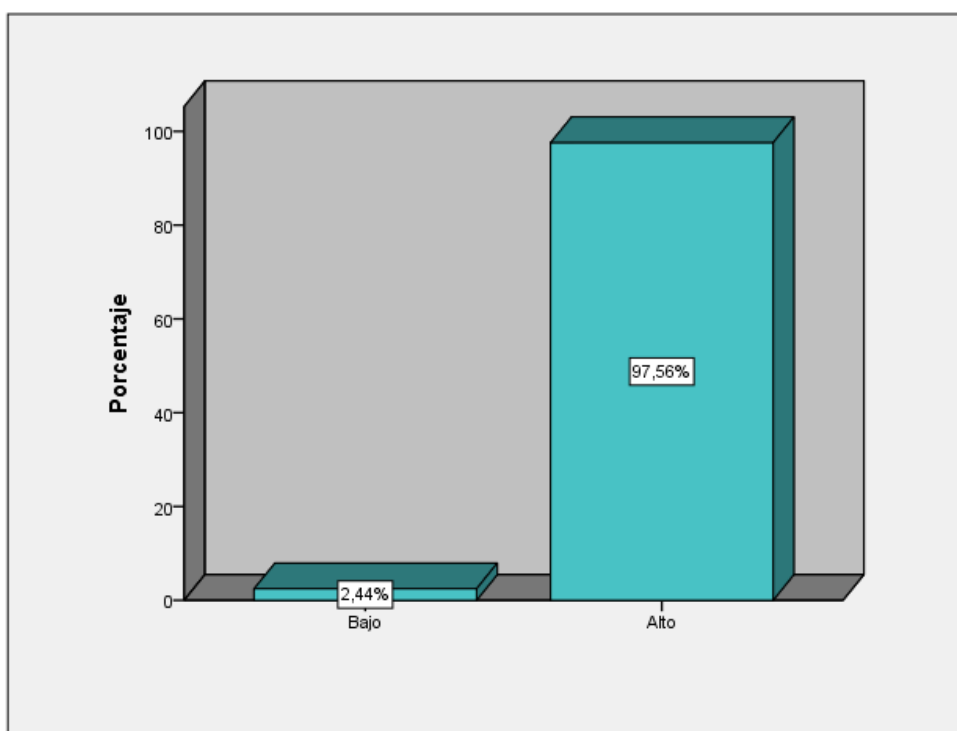
Figura 5 Resultados generales de la dimensión Habilidades técnicas

Tabla 8 Resultados generales de la variable Desempeño laboral

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	9	22,0	22,0	22,0
Alto	32	78,0	78,0	100,0
Total	41	100,0	100,0	

De acuerdo con la Tabla 8, se observa que el 78.0% de los colaboradores de la MPT considera que el Desempeño Laboral está en un nivel alto, mientras que el 22.0% señala que está en un nivel medio, como se puede confirmar en la Figura 6.

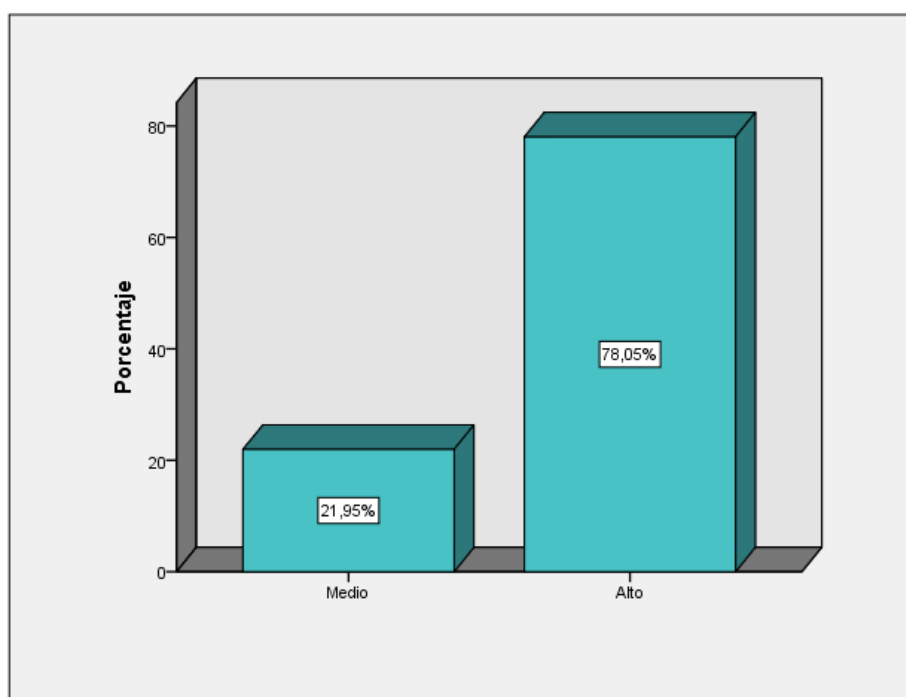
Figura 6 Resultados generales de la variable Desempeño laboral

Tabla 9 Resultados generales de la dimensión Productividad

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	2,4	2,4	2,4
Medio	12	29,3	29,3	31,7
Alto	28	68,3	68,3	100,0
Total	41	100,0	100,0	

De acuerdo con la Tabla 9, se observa que el 68.3% de los operarios de la MPT considera que la Productividad está en un nivel alto. Además, el 29.3% menciona que se encuentra en un nivel medio, y finalmente un 2.4% indica que la productividad está en un nivel bajo, como se puede confirmar en la Figura 5.

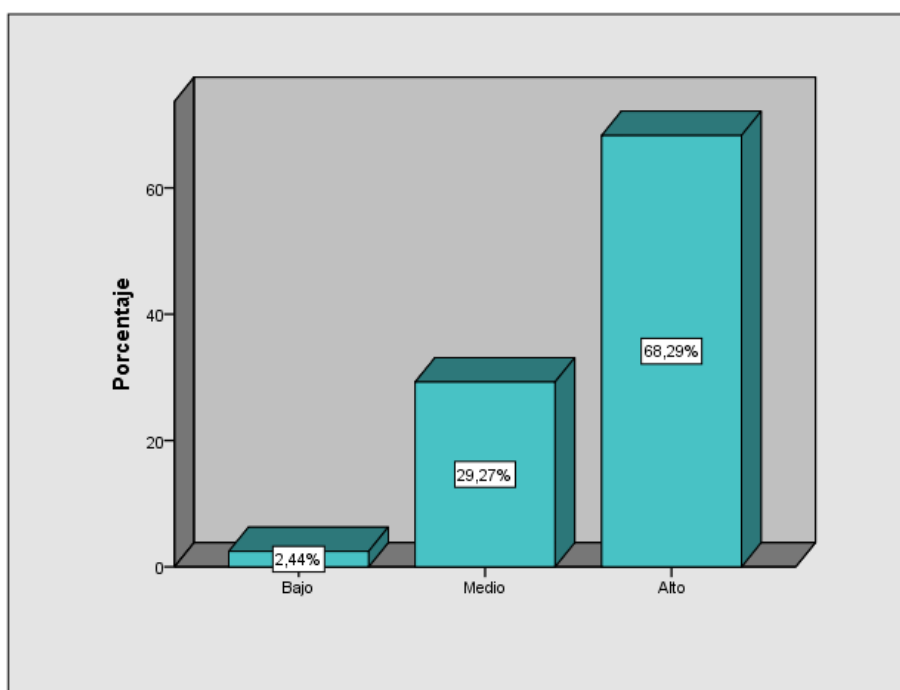
Figura 7 Resultados generales de la dimensión Productividad

Tabla 10 Resultados generales de la dimensión Capacidad laboral

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	4,9	4,9	4,9
Medio	20	48,8	48,8	53,7
Alto	19	46,3	46,3	100,0
Total	41	100,0	100,0	

De acuerdo con la Tabla 10, se observa que el 48.8% de los colaboradores de la MPT considera que la Capacidad Laboral está en un nivel alto. Además, el 46.3% menciona que se encuentra en un nivel medio, y finalmente un 4.9% indica que la Capacidad Laboral está en un nivel bajo, como se puede confirmar en la Figura 8.

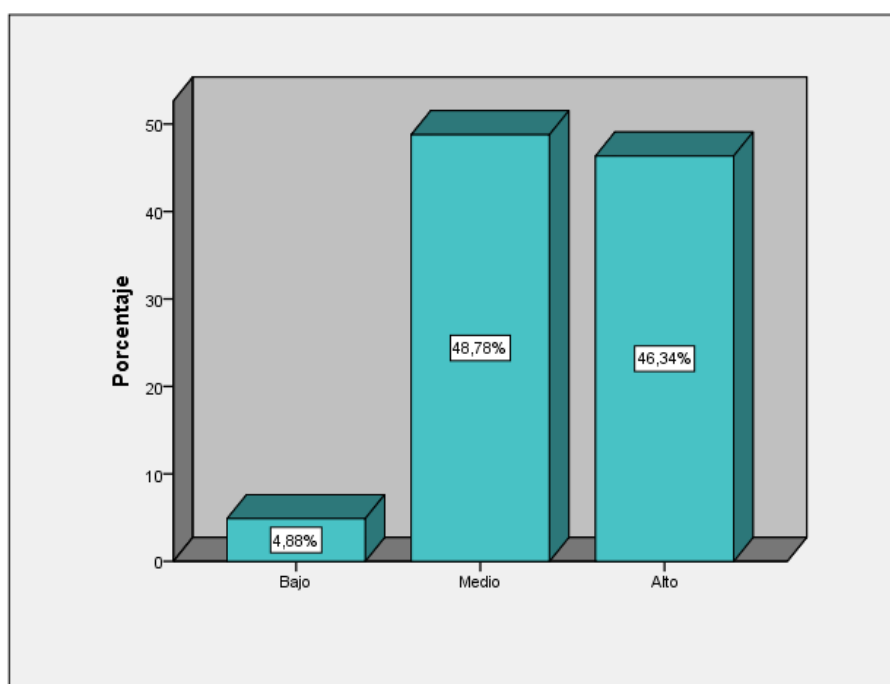
Figura 8 Resultados generales de la dimensión Capacidad laboral

Tabla 11 Resultados generales de la dimensión eficiencia

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	2,4	2,4	2,4
Medio	11	26,8	26,8	29,3
Alto	29	70,7	70,7	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Según la Tabla 11, se observa que el 70.7% de los empleados de la MPT considera que la Eficiencia está en un nivel alto. Además, el 26.8% menciona que se encuentra en un nivel medio, y finalmente un 2.4% indica que la Eficiencia está en un nivel bajo, como se puede confirmar en la Figura 9.

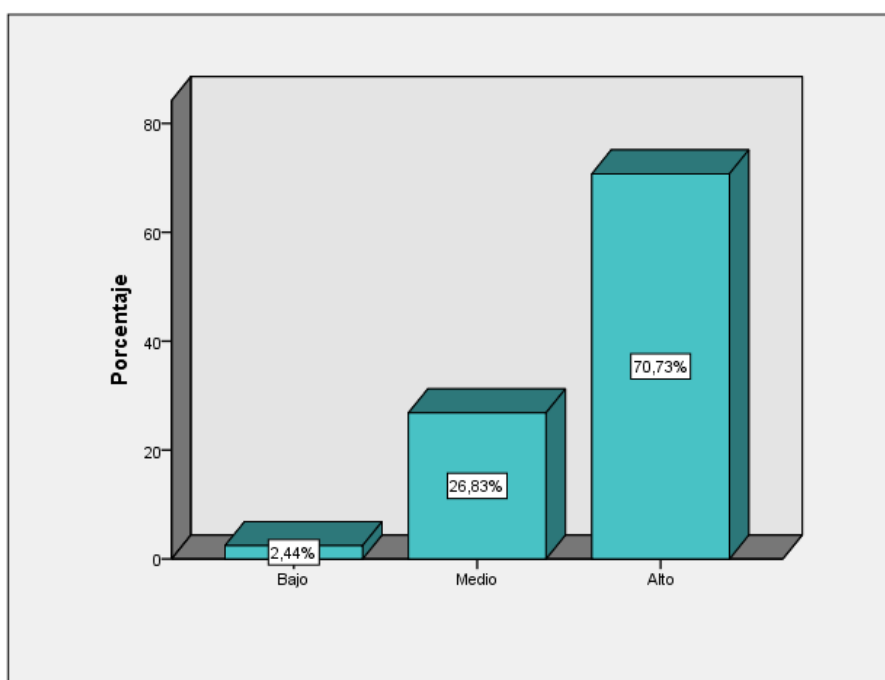
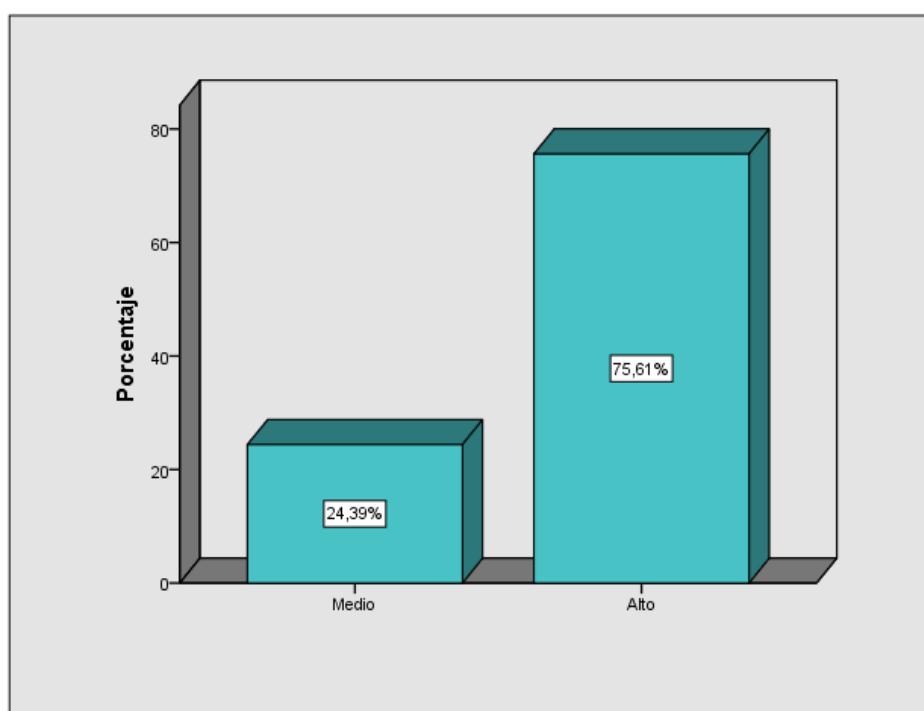
Figura 9 Resultados generales de la dimensión eficiencia

Tabla 12 Resultados generales de la dimensión eficacia

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	10	24,4	24,4	24,4
Alto	31	75,6	75,6	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Según la Tabla 12, se observa que el 75.6% de los colaboradores de la MPT considera que la Eficacia está en un nivel alto, mientras que el 24.4% menciona que se encuentra en un nivel medio, como se puede corroborar en la Figura 9.

Figura 10 Resultados generales de la dimensión eficacia

4.3 Análisis inferencial y prueba de hipótesis

4.3.1. Prueba de normalidad

Tabla 13 Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
HABILIDADES DIRECTIVAS	,088	41	,200 [*]	,987	41	,911
DESEMPEÑO LABORAL	,126	41	,099	,949	41	,064

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La Significancia asintótica (bilateral) es mayor que α (0,05), lo que indica que la información de la muestra deriva de una distribución normal.

a) Análisis: Según el examen de Shapiro-Wilk con una muestra de 41 encuestados, los valores de significancia son los siguientes: para Habilidades Directivas es 0,911, que supera el nivel de significancia de 0,05, y para el Desempeño Laboral es 0,064, también mayor que 0,05. Por lo tanto, se concluye que la información presenta una distribución normal.

b) Interpretación: Dado que la muestra no se aparta de la normalidad según los resultados, se infiere que resulta de una distribución normal.

c) Decisión: La significancia obtenida al aplicar el examen de Shapiro-Wilk es de 0,911 y 0,064 para Habilidades Directivas y Desempeño Laboral respectivamente, ambos valores son superiores a 0.05 ($p > 0.05$). Por lo tanto, se determina emplear exámenes paramétricos y se procede a realizar el análisis estadístico paramétrico, específicamente la prueba R de Pearson.

4.3.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H1: Existe un nivel de relación alto, directo y significativo entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022.

H0: No existe un nivel de relación alto, directo y significativo entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022.

Tabla 14 Prueba de hipótesis general: Habilidades Directivas vs Desempeño Laboral

	PEARSON	HABILIDADES DIRECTIVAS	DESEMPEÑO LABORAL
HABILIDADES DIRECTIVAS	Correlación de Pearson	1	,771**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	41	41
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,771**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	41	41

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

ANALISIS

En la Tabla 14, la prueba de R de Pearson muestra una significancia asintótica de 0.000 ($p < 0.05$), lo que lleva a la negación de la hipótesis nula y acoger la hipótesis alternativa. Esto indica que subsiste una conexión significativa entre las HD y el DL en los trabajadores de la GRST de la MPT. Además, el coeficiente de conexión R de Pearson es 0.771, lo que señala un vínculo positivo alto.

Hipótesis específica 1

H1: Existe un nivel de relación entre las habilidades personales y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata.

H0: No existe un nivel de relación entre las habilidades personales y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata.

Tabla 15 Prueba de hipótesis específica 1: Habilidades personales vs Desempeño laboral

	PEARSON	HABILIDADES PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL
HABILIDAD PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,375 [*]
	Sig. (bilateral)		,016
	N	41	41
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,375 [*]	1
	Sig. (bilateral)	,016	
	N	41	41

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

ANALISIS

En la Tabla 15, la prueba de Rho de Spearman muestra una significancia asintótica de 0.016 ($p < 0.05$), lo que señala la negación de la hipótesis nula y a la admisión de la hipótesis alterna. Esto demuestra que se halla una conexión significativa entre las HP y el DL en los trabajadores de la GRAT de la MPT. Además, el estadígrafo de vinculación Rho de Spearman es 0.375, lo cual advierte una vinculación positiva baja.

Hipótesis específica 2

H1: Existe un nivel de relación entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata.

H0: Existe un nivel de relación entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata.

Tabla 16 Prueba de hipótesis específica 2: Habilidades interpersonales vs Desempeño laboral

PEARSON		HABILIDAD INTERPERSONALES	DESEMPEÑO LABORAL
HABILIDAD INTERPERSONAL	Correlación de Pearson	1	,565**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	41	41
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,565**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	41	41

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

ANALISIS

En la Tabla 16, la prueba de R de Pearson muestra una significancia asintótica de 0.000 ($p < 0.05$), lo que conduce a la refutación de la hipótesis nula y al consentimiento de la hipótesis alterna. Esto indica que subsiste una asociación significativa entre las HI y el DL en los trabajadores de la GRAT de la MPT. Además, el ratio de vinculación R de Pearson es 0.565, lo que señala una conexión positiva moderada.

Hipótesis específica 3

H1: Existe un nivel de relación entre las habilidades grupales y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata.

H0: No existe un nivel de relación entre las habilidades grupales y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata.

Tabla 17 Prueba de hipótesis específica 3: Habilidades grupales vs Desempeño laboral

	PEARSON	HABILIDADES GRUPALES	DESEMPEÑO LABORAL
HABILIDAD GRUPAL	Correlación de Pearson	1	,524**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	41	41
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,524**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	41	41

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

ANALISIS

En la Tabla 17, la prueba de R de Pearson exhibe una significancia asintótica de 0.000 ($p < 0.05$), lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula y a admitir de la hipótesis alterna. Esto advierte que coexiste una relación significativa entre las HG y el DL en los colaboradores de la GRAT de la MPT. Además, el estadígrafo de asociación R de Pearson es 0.524, lo que revela una relación positiva moderada.

Hipótesis específica 4

H1: Existe un nivel de relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata.

H0: Existe un nivel de relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata.

Tabla 18 Prueba de hipótesis específica 4: Habilidades técnicas vs Desempeño laboral

	PEARSON	HABILIDADES TÉCNICAS	DESEMPEÑO LABORAL
HABILIDAD TÉCNICA	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 41	,590** ,000 41
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,590** ,000 41	1 41

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

ANÁLISIS

En la Tabla 18, el examen de R de Pearson exhibe una significancia asintótica de 0.000 ($p < 0.05$), lo que advierte la refutación de la H0 y a la aprobación de la H1. Esto señala que subsiste un vínculo significativo entre las HT y el DL en los trabajadores de la GRAT de la MPT. Además, el ratio de conexión R de Pearson es 0.590, lo que evidencia una correlación positiva moderada.

CONCLUSIONES

Visto la Tabla 14, las Habilidades directivas (HD) y el Desempeño laboral (DL); ambas muestran correlación de acuerdo a la prueba de R de Pearson que es de 0,771 lo que determina que con una significancia inferior al 5%, presentan relación alta, directa y positiva; consecuentemente podemos afirmar que subsiste conexión significativa entre las HD y el DL en los trabajadores de la GRAT – MPT; que han sido referidas gráficamente, luego podemos concluir respecto a los resultados y la fundamentación teórica tratada en el presente estudio que la conceptualización de estos apartados a podido permitir comprobar que las variables se relacionan significativamente.

Visto la Tabla 15, las Habilidades Personales (HP) y el Desempeño Laboral; ambas muestran correlación de acuerdo a la prueba de R de Pearson que es de 0,375 lo que determina que con una significancia inferior al 5%, las HP y el DL presentan relación moderada, positiva y directa; que han sido referidas gráficamente, en consecuencia podemos concluir respecto a los resultados y la fundamentación teórica tratada en el presente estudio que la conceptualización de estos apartados a podido permitir comprobar que ambas se relaciona de manera significativa.

Visto la Tabla 16, Habilidades interpersonales y el Desempeño; ambas muestran correlación puesto que el valor de R de Pearson es 0,565 lo que determina que con una significancia inferior al 5%, ambas se relacionan de manera moderada, positiva y directa; que han sido referidas gráficamente, en consecuencia podemos concluir respecto a los resultados y la fundamentación teórica tratada en el presente estudio que la conceptualización de estos apartados a podido permitir comprobar que ambas se relacionan de manera significativa

Visto la Tabla 17, las Habilidades grupales y el DL, ambas muestran correlación, puesto que el valor de R de Pearson es 0,524 lo que determina que con una significancia inferior al 5%, ambas se relacionan de manera moderada, positiva y directa; que han sido referidas gráficamente, en

consecuencia podemos concluir respecto a los resultados y la fundamentación teórica tratada en el presente estudio que la conceptualización de estos apartados a podido permitir comprobar que ambas se relacionan de manera significativa.

Visto la Tabla 18, las Habilidades técnicas y el DL; ambas presentan vinculación, puesto que el valor de R de Pearson es 0,590 lo que determina que con una significancia inferior al 5%, ambas se relacionan de manera moderada; positiva y directa; que han sido referidas gráficamente, en consecuencia podemos concluir respecto a los resultados y la fundamentación teórica tratada en el presente estudio que la conceptualización de estos apartados han podido permitir comprobar que ambas se relaciona de manera significativa.

SUGERENCIAS

Luego de realizar el análisis descriptivo e inferencial de nuestras variables Habilidades directivas (HD) y el Desempeño laboral en la GRAT – MPT, sugerimos realizar acciones destinadas a fortalecer las variables de estudio, y sus determinadas dimensiones; habilidades personales (HP), habilidades interpersonales (HI), habilidades grupales (HG) y habilidades técnicas (HT) en el caso de las HD y en el caso del DL sus dimensiones respectivamente, no obstante que los resultados descriptivos arrojaron un nivel alto en cuanto a la percepción de sus dimensiones.

Respecto a la dimensión habilidades personales, se recomienda a la entidad no obstante haber obtenido resultados favorables mediante el análisis descriptivo realizar actividades como charlas informativas respecto a la importancia de estas habilidades, con la finalidad de persuadir a los colaboradores de adoptar competencias como la comunicación, empatía, responsabilidad y compañerismo, con la finalidad de fortalecer las mismas y evitar un cambio negativo. Asimismo, se debe de tener en cuenta que la mejora de esta dimensión influirá de manera directa en el DL de la entidad.

En referencia a la dimensión HI, se recomienda a la entidad no obstante haber obtenido resultados favorables mediante el análisis descriptivo realizar actividades de sensibilización de los trabajadores respecto a la importancia de estas habilidades, con la finalidad que los colaboradores fortalezcan habilidades como la escucha activa, el dialogo, la flexibilidad, el trabajo en equipo entre otros, con el objeto de potenciar las mismas y evitar un cambio negativo. Asimismo, se debe de tener en cuenta que la mejora de esta dimensión influirá de manera directa en el DL de la entidad.

En cuanto a la dimensión HG, se recomienda a la entidad no obstante haber obtenido resultados relativamente favorables mediante el análisis descriptivo, realizar actividades de sensibilización de los trabajadores respecto a la importancia de estas habilidades, con la finalidad que los colaboradores fortalezcan como: la participación, la comunicación y la colaboración en el

centro de trabajo, con la finalidad de fortalecer las mismas y evitar un cambio negativo. Asimismo, se debe de tener en cuenta que la mejora de esta dimensión influirá de manera directa en el DL de la entidad.

En mención a la dimensión HT, se recomienda a la entidad no obstante haber obtenido resultados favorables mediante el análisis descriptivo, realizar actividades de capacitación permanente en temas específicos del área, con la finalidad de fortalecer las mismas y evitar un cambio negativo. Asimismo, se debe de tener en cuenta que la mejora de esta dimensión influirá de manera directa en el DL de la entidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andia, W. (2017). MANUAL DE INVESTIGACION UNIVERSITARIA. Lima: Colecciones Jovic.
- Angelica. (3 de Marzo de 2016). Población y Muestra. Obtenido de <http://m3todologia1.blogspot.com/2016/03/poblacion-y-muestra.html#:~:text=Por%20su%20parte%20Hern%C3%A1ndez%20citado,se%20aplicar%C3%A1%20ning%C3%BAAn%20criterio%20muestral.>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Lima, Perú. Obtenido de file:///C:/Users/rej/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026%20(2).pdf
- Bermudez , E., & Bravo, V. (2016). Habilidades Directivas y Desempeño Laboral del personal docente en las escuelas basicas primarias. Venezuela.
- Cadillo, K. (2020). Habilidades directivas en el desempeño laboral de trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesuero (Fondepes), Lima - 2019. Lima, Peru.
- Calachua, N. (2018). Influencia de clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laberinto - 2018. Puerto Maldonado, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14070/381/004-3-10-008.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carranza Sanchez, M., & Garcia Rios, G. N. (2016). Desarrollo de Habilidades Directivas para exito Profesional. Mexico. Obtenido de [http://www.ptolomeo.unam.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/132.248.52.100/10661/CARRANZA-GARC%C3%8DA_Tesis_Desarrollo%20de%20Habilidades%20Directivas%20\(FINAL%20bibliotecas\).pdf?sequence=4](http://www.ptolomeo.unam.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/132.248.52.100/10661/CARRANZA-GARC%C3%8DA_Tesis_Desarrollo%20de%20Habilidades%20Directivas%20(FINAL%20bibliotecas).pdf?sequence=4)
- Chiavenato. (2011).

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5ta edición ed.). Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Edición Popular*.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los Recursos Humanos* (8ª ed.). Mexico.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia.
- Clinton Thomas, D., & Kerr, I. (2007). *Inteligencia Cultural*. Mexico.
- Corcino, M. (Mayo de 2013). *Escuela de organización industrial*. Obtenido de Habilidades y destreza en una persona, recuperado de: <https://goo.gl/eEK1hL>
- Corporate Finance Institute [CFI]. (2022). *Management Skills*. Obtenido de <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/management/management-skills/>
- Crispin, L. B. (Noviembre de 2018). *Habilidades Directivas y Desempeño Laboral de los trabajadores Administrativos de Y & R PERÚ - 2017*. 9. Lima. Obtenido de <file:///H:/TESIS/Crispin%20Linares,%20Betssy%20Jazmin%20NACIONAL%20ORIGINAL.pdf>
- Escudero, M. (24 de Mayo de 2018). *Que es la asertividad y cómo trabajarla*. Obtenido de Centro Manuel Escudero: <https://www.manuelescudero.com/que-es-la-asertividad-y-como-trabajarla/>
- Fernandez, M. L. (2020). *Habilidades Directivas en la Facultad de Ciencias Empresariales en la Universidad Privada de Lambayeque*, Octubre 2019 - enero 2020. Chiclayo, Perú. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2792/1/TM_FernandezOtoyaMaria.pdf

- Fontalvo et al, p. (2017). Cartagena. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>
- García Andrade, J. N., Barradas Alarcón, M. E., & Gutiérrez Serrano, L. (2016). "Estudio de habilidades directivas en el desempeño de un Mexico. Obtenido de file:///C:/Users/User01/Downloads/Dialnet-EstudioDeHabilidadesDirectivasEnElDesempenoDeUnCor-5662016.pdf
- Gómez, G. E. (18 de Octubre de 2013). El confidencial. Obtenido de https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20es%20un%20estado,en%20ellas%20para%20su%20culminaci%C3%B3n
- Gomez, I. (mayo de 2022). crehana. Obtenido de <https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/habilidades-directivas/>
- Gonzalez. (2021). Habilidades directivas y desempeño laboral de trabajadores de la. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59584/Gonzalez_AF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Griffin, R., & David, V. (2016). Habilidades Directivas Evaluacion y Desarrollo. Mexico: Cengage Learning.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION. MEXICO. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huerta, J. J., & Rodriguez, G. (2006). Desarrollo de Habilidades Directivas (1ª edicion ed.). Mexico. Obtenido de [http://aulavirtual.iberamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/1.%20Huerta,%20J.%3B%20%20Rodr%C3%ADguez,%20G.%20\(2006\).pdf](http://aulavirtual.iberamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/1.%20Huerta,%20J.%3B%20%20Rodr%C3%ADguez,%20G.%20(2006).pdf)

Knapp, G. (2007).

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2017). *Administración una Perspectiva Global, Empresarial y de Innovación* (15ª ed.). Mexico. Obtenido de *Administración una Perspectiva Global y Empresarial*.

Leyva Galván, K. L., & Sacha Pérez, R. (2018). *Habilidades Directivas y Desempeño Laboral de la zona centro, CMAC - Huancayo S.A.* 2017. Huancayo, Perú. Obtenido de <file:///H:/TESIS/ANTECEDENTES%20NACIONALES/LEYVA%20GALV%C3%81N,%20KATERYN%20LILIANA%20-%20NACIONAL.pdf>

Linares, C. (2017). "HABILIDADES DIRECTIVAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE Y & R PERÚ - 2017. LIMA, PERU.

Madrigal, T. B. (2009). *Habilidades directivas*. Obtenido de <file:///H:/TESIS/habilidades-directivas%20madrigal%20torres.pdf>

Manfredi, J. (21 de mayo de 2014). *CincoDías*. Obtenido de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2014/05/21/escuelas_de_negocio/1400649225_140064.html

Marín, G. A. (12 de Abril de 2021). *Economipedia*. Obtenido de conocimiento: <https://economipedia.com/definiciones/conocimiento.html>

Martínez Carranza, M. C. (2016). "La motivación en el desempeño laboral de la empresa Celsius Ecuador del Carton Quito, Provincia de Pichincha. Ecuador.

Martins, J. (31 de Agosto de 2022). *La importancia de la inteligencia emocional*. Obtenido de Asana: <https://asana.com/es/resources/emotional-intelligence-skills>

Mejora Competitiva S.L. (14 de enero de 2014). Obtenido de <https://www.mejoracompetitiva.es/2014/01/habilidades-directivas-en-el-siglo-xxi/#:~:text=Creatividad%2C%20Mentalidad%20global%20e%20Inmersi%C3%B3n,la%20empresa%20del%20siglo%20XXI>.

- Merma. (2018). HABILIDADES DIRECTIVAS Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE. Obtenido de https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2766/Alida_Tesis_bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Miche, R. (2021). Habilidades Directivas de los funcionarios de la Municipalidad distrital de San Jeronimo, 2021. Cusco.
- Newstrom, J. W. (2011). COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO. MEXICO.
- Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica. (s.f.). Recuperado el Noviembre de 2022, de <https://orh.ucr.ac.cr/glosario-de-terminos/>
- Paz, E. J. (2018). "Habilidades directivas y resolucion de conflictos en los colaboradores de la empresa edificaciones jesa S.A.C en Villa el Salvador. Lima, Perú.
- Peiró, R. (15 de Junio de 2017). Economipedia. Obtenido de Inteligencia emocional: <https://economipedia.com/definiciones/inteligencia-emocional.html>
- Peiró, R. (01 de Marzo de 2021). Obtenido de Econonipedia.
- Peiró, R. (08 de Abril de 2021). Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/comunicacion.html>
- Pereda Perez, F. J. (2016). Analisis de la Habilidades Directivas. 3. España. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/60903131.pdf>
- Pereda Perez, F., Lopez Guzman, T., & Gonzáles Santa cruz, F. (Marzo de 2018). Habilidades directivas y diferencias de género en el sector público de España. doi:<https://doi.org/10.21308/recp.46.09>
- Pereda, F. (2016). Análisis de las Habilidades Directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Cordova. España. Obtenido de <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/13398>

- Peréz, P. J., & Gardey, A. (3 de Diciembre de 2019). Definicion de Autodeterminacion. Obtenido de Que es el concepto y significado: Pecuperado de <https://definicion.de/autodeterminacion/>
- Putnam, R. D. (2002). SOLO EN LA BOLERA:. BARCELONA: GALAXIA GUTENBERG.
- Quilca Condori, P. D. (2020). Habilidades directivas y desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital el Tambo-2020. Perú. Obtenido de <file:///H:/TESIS/ANTECEDENTES%20NACIONALES/Quilca%20Coronaci%C3%B3n,%20Pa%C3%BAI%20David%20-%20NACIONAL.pdf>
- Quilca, P. (2020). Habilidades directivas y desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de el Tambo-2020. LIMA, PERU.
- Quintana, C. (13 de Enero de 2021). Oberlo. Obtenido de <https://www.oberlo.com.pe/blog/liderazgo>
- Quspe Condori, J. F. (2017). HABILIDADES DIRECTIVAS Y SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA, 2017. TAMBOPATA, PERU.
- Ramirez Rojas, J. I. (2018). Habilidades Directivas una condicion para una ejecucion eficaz. SCIELO, 7. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v11n17/v11n17_a04.pdf
- Reich, B. H., Gemino, A., & Sauer, C. (2012). Knowledge Management and Projectbased Knowledge in it Projects. A Model and Preliminary Empirical Results. International Journal of Project Management, 30(6), 663-674.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2013). Administración. 13ª edición.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). Administracion (12ª edicion ed.). Mexico. Obtenido de <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0451.%20Administracion.%20Robins.%2012a.%20ed..pdf>

- Roque, & Ibarra. (2018). El Liderazgo Gerencial y su influencia en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de Rainforest Expeditions de Puerto Maldonado, 2016. Obtenido de <https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14070/502/004-3-10-014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- RR.HH, B. (2020). Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-del-talento/7-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/>
- Sanchez, M. A. (2014). Desarrollo de Habilidades del Pensamiento.
- Sanchez, S., Trillo, M., Mora, C., & Ayuso, M. (19 de Setiembre de 2005). Artículo-La cultura organizacional. Obtenido de <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/101846.pdf>
- Significados. (25 de 11 de 2022). Obtenido de <https://www.significados.com/destreza/#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20destreza%20alude%20a,%2C%20que%20significa%20'cualidad'>.
- Smowl. (2020). Obtenido de <https://smowl.net/es/blog/ventajas-y-desventajas-de-la-evaluacion-del-desempeno/>
- Stuart, B. (2002). Sistemas de gestión del conocimiento : teoría y práctica. En M. Alavi, & D. E. Leidner, Sistemas de gestión del conocimiento (págs. 17-40). España: Thomson-Paraninfo.
- Tafur Pelaez, M. (2017). Habilidades directivas y cambio organizacional en el programa nacional de saneamiento rural del ministerio de vivienda construcción y saneamiento – 2016. Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8888/Tafur_PM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tamayo y Tamayo, M. (2012). El proceso de la Investigacion Cientifica (4^a edición ed.). Mexico. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf

- Treviño Alanis, N. I., & Abreu, J. L. (2017). Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de. Mexico. Obtenido de file:///H:/TESIS/TRABAJO%20EN%20EQUIPO.pdf
- Valdez Zepeda, A., & Huerta Mata, J. J. (2014). Liderazgo y Habilidades Directivas: cuaderno de trabajo (1a edicion ed.). Guadalajara, Jalisco, Mexico: Centro universitario de Ciencias Económico Administrativas.
- Vásquez Vilchez, J. W. (2018). Habilidades directivas y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Tecnológico Público José Carlos Maritegui, Moquegua, 2017. Perú.
- Vivar Durán, M. J. (2022). Habilidades directivas.
- Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2011). Desarrollo de Habilidades Directivas (8ª edicion ed.). Mexico. Obtenido de <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de Operacionalización

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable independiente Habilidad Directiva “Es la capacidad del individuo, adquirida por el aprendizaje, capaz de producir resultados previstos con el máximo de certeza, con el mínimo de distendio de tiempo y economía y con el máximo de seguridad (Fernandez, 2020)	La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario a los trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria, a través de la cual se podrá realizar un diagnóstico de la variable Habilidades Directivas.	Habilidades personales	Autoconocimiento	1,2,3
			Asertividad Inteligencia emocional	
		Habilidades interpersonales	Motivación	4,5,6
			Comunicación	
			Dirección	
		Habilidades grupales	Confianza	7,8,9
			Autodeterminación, delegación	
			Liderazgo	
		Habilidades técnicas	Conocimiento	10,11,12
			Destrezas	
			Experiencia	
01 variable	04 dimensiones		12 indicadores	12 ltems

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable dependiente Desempeño laboral “Son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”. (Calachua, 2018)	La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario a los trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria, a través de la cual se podrá realizar un diagnóstico de la variable Desempeño Laboral.	Productividad	Eficiencia del trabajador	1,2,3
			Eficacia del trabajador	
			Cumplimiento de las metas	
		Capacidad laboral	Puesto de trabajo	4,5,6
			Formación y actualización de conocimientos	
			Conocimiento	
		Eficiencia	Responsabilidad del personal	7,8,9
			Nivel de conocimientos técnicos	
			Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	
		Eficacia	Precisión	10,11,12
			Atención a plazos	
			Capacidad	
01 variable	04 dimensiones		12 indicadores	12 Items

Anexo N° 02: Matriz de Consistencia

TITULO: “HABILIDADES DIRECTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE RENTAS – MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA 2022”				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES DIMENSIONES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata 2022? PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Qué relación existe entre las habilidades personales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata? ¿Qué relación existe entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata? ¿Qué relación existe entre las habilidades grupales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata? ¿Qué relación existe entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata?	OBJETIVO GENERAL: Analizar la relación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata 2022. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: O.E.1: Determinar la relación entre las habilidades personales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata 2022. O.E.2: Describir la relación entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata 2022. O.E.3: Establecer la relación entre las habilidades grupales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata 2022. O.E.4: Determinar la relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata 2022.	HIPÓTESIS GENERAL: Existe un nivel de relación alto, directo y significativo entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: HE1 = Existe relación entre las habilidades personales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata 2022. HE2 = Existe relación entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata 2022. HE3 = Existe relación entre las habilidades grupales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata 2022. HE4 = Existe relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de Tambopata 2022. JUSTIFICACION: La investigación contribuye a aportar evidencias empíricas sobre dos problemas que son actuales, importantes y trascendentes para el funcionamiento de las organizaciones. IMPORTANCIA: Es importante porque se espera que con los resultados se brinde recomendaciones que contribuya a un gran beneficio para la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria, ya que es imprescindible que los gerentes cuenten con las habilidades directivas para un mejor desarrollo laboral y puedan alcanzar los objetivos trazados dentro de la gerencia.	VARIABLE INDEPENDIENTE: (V-1): Habilidades directivas. DIMENSIONES: - Habilidades personales - Habilidades interpersonales - Habilidades grupales - Habilidades técnicas INDICADORES - Autoconocimiento - Asertividad - Inteligencia emocional - Motivación - Comunicación - Dirección - Confianza - Autodeterminación, delegación - Liderazgo - Conocimiento - Destrezas - Experiencia VARIABLE DEPENDIENTE: (V-2): Desempeño laboral. DIMENSIONES: - Productividad - Capacidad laboral - Eficiencia - Eficacia INDICADORES - Eficiencia del trabajador - Eficacia del trabajador - Cumplimiento de las metas - Puesto de trabajo - Formación y actualización de conocimientos - Conocimiento - Responsabilidad del personal - Nivel de conocimientos técnicos - Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo - Precisión - Atención a plazos - Capacidad	ENFOQUE: Cuantitativa DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo correlacional. NIVEL: Tipo básico sustantivo TIPO DE INVESTIGACIÓN: No experimental. MÉTODOS: Encuesta TECNICAS INSTRUMENTALES DE RECOLECCION DE DATOS: Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario DE PROCESAMIENTO DE DATOS: Estadística descriptiva e Inferencial. DE ANALISIS: Estadístico descriptivo con apoyo de SPSS y Excel. POBLACIÓN: 41 trabajadores administrativos de la gerencia de Rentas y Administración Tributaria. MUESTRA: Se tomará al total de los trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria (41). PROCEDIMIENTO El procesamiento y análisis de datos se realizará mediante cuadros y tablas estadísticas, apoyadas en estadísticos de tendencia central y estadísticos de dispersión a efectos de establecer inferencias conducentes a comprobar la certeza de las hipótesis (prueba de hipótesis).

Anexo N° 03: Cuestionarios

CUESTIONARIO DE HABILIDADES DIRECTIVAS

Fecha: / /2022

GENERO: (M) (F)

Título: “Habilidades directivas y el desempeño laboral de los trabajadores la gerencia de rentas – Municipalidad Provincial de Tambopata 2022”

Este cuestionario contiene una serie de preguntas de cómo percibes las Habilidades Directivas en la Gerencia donde laboras. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de ellas, de acuerdo a tu criterio. Considere a 1 como la más baja calificación y 5 como la más alta calificación, marque con una "x" la opción de su preferencia según la siguiente escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de veces	Siempre

N°		HABILIDAD DIRECTIVA	ESCALA				
1	Habilidad personal	¿Cree usted que el reconocimiento de sus fuerzas y debilidades contribuyen a su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
2		¿Considera usted que sus opiniones ayudan al desarrollo de las funciones de sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
3		¿Ante un eventual problema laboral su actitud ayuda a resolverlo de manera razonable?	1	2	3	4	5
4	Habilidad Interpersonal	¿Considera usted que la motivación de su jefe inmediato aporta a su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
5		¿Considera usted que la comunicación entre sus compañeros de trabajo aporta al cumplimiento de los objetivos organizacionales?	1	2	3	4	5
6		¿Considera usted que la capacidad de dirección coadyuva al cumplimiento de las metas?	1	2	3	4	5
7	Habilidad Grupal	¿Sus compañeros de trabajo le generan confianza en la ejecución de sus actividades?	1	2	3	4	5
8		¿En la entidad donde labora considera usted que la delegación de funciones le permite desarrollarse con más efectividad?	1	2	3	4	5
9		¿Considera que el liderazgo directivo aporta al cumplimiento de su labor?	1	2	3	4	5
10	Habilidad Técnica	¿Sus compañeros de trabajo demuestran conocer habilidades técnicas en la ejecución de sus funciones?	1	2	3	4	5
11		¿Considera que la entidad se preocupa por fortalecer sus capacidades a través de la práctica?	1	2	3	4	5
12		¿Considera que sus compañeros de trabajo demuestran experiencia en el campo?	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Fecha: / /2022

GENERO: (M) (F)

Título: “Habilidades directivas y el desempeño laboral de los trabajadores la gerencia de rentas – Municipalidad Provincial de Tambopata 2022”

Este cuestionario contiene una serie de preguntas de cómo percibes el Desempeño Laboral en la Gerencia donde laboras. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de ellas, de acuerdo a tu criterio. Considere a 1 como la más baja calificación y 5 como la más alta calificación, marque con una "x" la opción de su preferencia según la siguiente escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de veces	Siempre

Nº		DESEMPEÑO LABORAL	ESCALA				
1	Productividad	¿Al realizar sus actividades laborales utiliza recursos estrictamente necesarios en materiales, tiempo y esfuerzo para lograr realizar eficientemente las tareas asignadas?	1	2	3	4	5
2		¿Logra usted cumplir sus metas establecidas de acuerdo a lo programado?	1	2	3	4	5
3		¿En la entidad se cumple con las metas establecidas oportunamente en la Gerencia?	1	2	3	4	5
4	Capacidad Laboral	¿Las actividades y tareas que desarrolla usted en su centro laboral son coherentes, reales y acordes a la capacidad de los trabajadores?	1	2	3	4	5
5		¿La entidad realiza procesos de capacitación permanente?	1	2	3	4	5
6		¿Posee usted conocimientos e información respecto a las funciones de la dependencia donde labora?	1	2	3	4	5
7	Eficiencia	¿Cumple usted con las obligaciones que le corresponde desempeñar?	1	2	3	4	5
8		¿Posee usted conocimientos específicos en el área que labora?	1	2	3	4	5
9		¿En la institución se suele motivar al trabajador para un mejor desempeño?	1	2	3	4	5
10	Eficacia	¿En el trabajo que realiza, cumple con los tiempos establecidos?	1	2	3	4	5
11		¿El trabajo que usted realiza responde a los plazos señalados de acuerdo al texto único de procedimientos administrativos?	1	2	3	4	5
12		¿Los trabajadores de la entidad cuentan con conocimientos y/o experiencia para desempeñar sus funciones?	1	2	3	4	5

Anexo N° 04: Solicitud de autorización para realización de estudio.



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



Puerto Maldonado, 27 de Julio del 2022

OFICION N° 001-2022 AAZG/RDLC

SRTA: LIC. FIORELLA MEJIA GONZÁLES

Gerente de Rentas y Administración Tributaria

Nosotros, Ayde Araceli Zavala Guillen con DNI N° 75603848 y domiciliada en la AV. León Velarde el Triunfo y Roxana Daly Lima Cumpa con DNI N° 48156566, domiciliada en Jr. Javier Heraud MZ-15P LT-39 – Tambopata; ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos.

Que habiendo concluido nuestros estudios universitarios satisfactoriamente y recibiendo el grado de bachiller en Administración y Negocios Internacionales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios; y siendo nuestro segundo paso de formación como profesional la obtención del título profesional, acudimos a usted para solicitarle facilidades para poder aplicar nuestro instrumento de investigación en la Gerencia que usted dirige; intitulada "HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE RENTAS – MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA 2022"; los resultados de dicha investigación serán de su conocimiento al cumplir el trabajo de investigación.

Por lo expuesto:

Espero pueda usted acceder a mi petición y poder otorgarme todas las facilidades para realizar el trabajo de investigación.

Atentamente,


Bach. Ayde Araceli Zavala Guillen
Administración y Negocios Internacionales


Bach. Roxana Daly Lima Cumpa
Administración y Negocios Internacionales



(TALÓN DESGLOSABLE)

Zavala Guillen Ayde Araceli
Apellido Paterno Apellido Materno Nombre (s)
Solicito: _____ N° de Folios _____
Documentos Adjuntos: _____
Pase a: _____

Fecha: 27.07.22



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA
GERENCIA DE RENTAS Y ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú



Puerto Maldonado, 01 de setiembre del 2022

CARTA N° 173-2022-MPT-GR/AT

Tesistas:

Bach. AYDE ARACELI ZAVALA GUILLEN

Bach. ROXANA DALY LIMA CUMPA

ASUNTO : Consentimiento para aplicación de instrumentos de investigación.

Referencia : Expediente Administrativo N° 17145, de fecha 27/07/2022.

Es grato dirigirme a ustedes para saludarlas cordialmente y en merito al documento de referencia manifestarles que se les **OTORGA CONSENTIMIENTO** para la aplicación de instrumento de investigación sobre la tesis de Pre-Grado, Intitulada **"HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE RENTAS – MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA 2022"**

Sin más que agregar, me suscribo de ustedes, haciéndole presente mis sinceras muestras de especial consideración.

Atentamente.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA
MADRE DE DIOS
Lic. Fiorella Mejía Gonzales
GERENTE DE RENTAS Y ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

FMG/GRYAT
C.c.
Archivo.
Interesado.
Reg-3559-2022

Anexo N° 05: Solicitud de validación de instrumento.



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"



Puerto Maldonado 13 de diciembre del 2022

CARTA N° 001-AAZG/RDLC-2022

Señor: **Mg. Guido Holguín Ferro**

Docente de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

Asunto: **Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación**

Es grato dirigirnos a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en nuestra condición de Bachilleres de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"HABILIDADES DIRECTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE RENTAS – MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA 2022"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables
- Ficha de evaluación

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,


Bach. A. de A. Cevala Guillén
Administración y Negocios Internacionales


Bach. Roxana Daly Lima Cumpa
Administración y Negocios Internacionales

Recibido
19/12/22
[Firma]



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"



Puerto Maldonado 13 de diciembre del 2022

CARTA N° 002-AAZG/RDLC-2022

Señor: **Dr. Alfonso Romani Claros**

Docente de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

Asunto: **Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación**

Es grato dirigirnos a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en nuestra condición de Bachilleres de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"HABILIDADES DIRECTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE RENTAS – MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA 2022"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

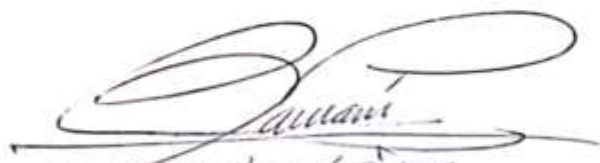
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables
- Ficha de evaluación

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,


Bach. Ayda Azaceli Zavala Guillén
Administración y Negocios Internacionales

Bach. Roxana Daly Lima Cumpa
Administración y Negocios Internacionales


Dr. Alfonso Romani Claros.



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"



Puerto Maldonado 12 de diciembre del 2022

CARTA N° 003-AAZG/RDLC-2022

Señor: **Mg. Lira Jiménez Giovana**

Docente de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

Asunto: **Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación**

Es grato dirigirnos a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en nuestra condición de Bachilleres de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"HABILIDADES DIRECTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE RENTAS – MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA 2022"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables
- Ficha de evaluación

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,

Bach. Ayde Araceli Zavala Guillén
Administración y Negocios Internacionales

Bach. Roxana Daly Lima Cumpa
Administración y Negocios Internacionales

Mg. Giovana Lira Jiménez
REGUD. 12554

Anexo N° 06: Ficha de validación de instrumento.



UNIVERSIDAD NACIONAL AMZONICA DE MADRE DE DIOS FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE APLICACIÓN



I. DATOS GENERALES

Título del Trabajo de Investigación:

"HABILIDADES DIRECTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES LA GERENCIA DE RENTAS – MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE TAMBOPATA 2022"

Nombre del Instrumento: Encuesta dirigida a los trabajadores la

Gerencia de Rentas – Municipalidad Provincial de Tambopata 2022"

Investigadores: ZAVALA GUILLEN, Ayde Araceli y LIMA CUMPA,
Roxana Daly

CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Relación entre variable y dimensión					85%.
Relación entre dimensión y el indicador					85%.
Relación entre el indicador y el ítem				80%.	
El ítem mide lo que se propone a medir					85%.
La redacción es clara, precisa y comprensible					85%.

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación

☒

Debe corregirse

☐

Mg:

Guido Holguin Ferrer

DNI:

42015196



UNIVERSIDAD NACIONAL AMZONICA DE MADRE DE DIOS
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE APLICACIÓN



I. DATOS GENERALES

Título del Trabajo de Investigación:

"HABILIDADES DIRECTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES LA GERENCIA DE RENTAS – MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE TAMBOPATA 2022"

Nombre del Instrumento: Encuesta dirigida a los trabajadores la
Gerencia de Rentas – Municipalidad Provincial de Tambopata 2022"

Investigadores: ZAVALA GUILLEN, Ayde Araceli y LIMA CUMPA,
Roxana Daly

CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Relación entre variable y dimensión				✓	
Relación entre dimensión y el indicador				✓	
Relación entre el indicador y el ítem				✓	
El ítem mide lo que se propone a medir				✓	
La redacción es clara, precisa y comprensible				✓	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación

☒

Debe corregirse

☐


Dr. Alfonso Romani Claros
EF. ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
UNAMAD

Mg: Dr. ALFONSO ROMANI CLAROS

DNI: 06715414

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE APLICACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título del Trabajo de Investigación:

"HABILIDADES DIRECTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES LA GERENCIA DE RENTAS – MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA 2022"

Nombre del Instrumento: Encuesta dirigida a los trabajadores la

Gerencia de Rentas – Municipalidad Provincial de Tambopata 2022"

Investigadores: ZAVALA GUILLEN, Ayde Araceli y LIMA CUMPA, Roxana Daly

CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Relación entre variable y dimensión					85%
Relación entre dimensión y el indicador					85%
Relación entre el indicador y el ítem					95%
El ítem mide lo que se propone a medir					90%
La redacción es clara, precisa y comprensible					90%

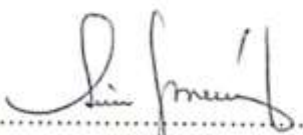
II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación

☒

Debe corregirse

☐


Firma

Mg: Giovana Lira Jiménez

DNI: 04827812