



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA



**LIDERAZGO GERENCIAL Y DESARROLLO DE HABILIDADES
LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE
SAN ROMÁN 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. LUCI BELINDA CONDORI SANCHEZ

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

**LIDERAZGO GERENCIAL Y DESARROLLO DE HABILIDADES
LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE
SAN ROMÁN 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. LUCI BELINDA CONDORI SANCHEZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE


: _____
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO


: _____
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO


: _____
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS


: _____
Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAÇA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)



"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N.º 1262-2024-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 08 de noviembre 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-CU-16564 de fecha 07-11-2024 de **LUCI BELINDA CONDORI SANCHEZ**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **LIDERAZGO GERENCIAL Y DESARROLLO DE HABILIDADES LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración Y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración Y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **LUCI BELINDA CONDORI SANCHEZ**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración Y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- * 1er. MIEMBRO : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
- * 2do. MIEMBRO : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- * ASESOR DE TESIS : Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : jueves 14 de noviembre de 2024
- * Hora : 08:00 am

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 462-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 30 de setiembre 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-13398** de fecha 19 de setiembre de 2024, del **Bach. LUCI BELINDA CONDORI SANCHEZ**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. LUCI BELINDA CONDORI SANCHEZ**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **LIDERAZGO GERENCIAL Y DESARROLLO DE HABILIDADES LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN 2024**, conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dra. **YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **LIDERAZGO GERENCIAL Y DESARROLLO DE HABILIDADES LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN 2024**, presentado por el (la) **Bach. LUCI BELINDA CONDORI SANCHEZ**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al Dra. **YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

DIRECCIÓN
UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN



RESOLUCIÓN N° 253-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 01 de julio 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-7949 de fecha 01 de julio de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. LUCI BELINDA CONDORI SANCHEZ, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: LIDERAZGO GERENCIAL Y DESARROLLO DE HABILIDADES LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN 2024, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: LIDERAZGO GERENCIAL Y DESARROLLO DE HABILIDADES LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN 2024, presentado por el (la) Bach. LUCI BELINDA CONDORI SANCHEZ, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR a la Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	11%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	<1%
10	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	Submitted to uncedu	



Metadatos Complementarios

Título de la tesis	
LIDERAZGO GERENCIAL Y DESARROLLO DE HABILIDADES LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	LUCI BELINDA CONDORI SANCHEZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70201761
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-8582-4238
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	YENNY ROSARIO ACERO APAZA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01324434
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9783-7733
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	02374215
Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin Financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Municipalidad Distrital de San Miguel País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca</p> <p>Longitud: -70.1333300 Latitud: -15.5000000</p> <p>Url Maps https://maps.app.goo.gl/ik66Q3GF24cX8fHi7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2024 - noviembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Administración y Negocios https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00



UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
DIRECCIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
Dr. Roberto Payé Colquehuancusi
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS





DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo LUCI BELINDA CONDDRI SÁNCHEZ.....identificado con DNI Nro. 70201761
en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

LIDERAZGO GERENCIAL Y DESARROLLO DE HABILIDADES
LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN 2024

Asesorado por: Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 03 de Junio del 2025


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

Quiero dedicar este proyecto a mis padres, quienes con su cariño, calma y respaldo constante han sido mi principal fuente de inspiración y determinación en cada fase de mi educación. A mis hermanos, quienes son mi fuente de inspiración constante y me han demostrado que con dedicación y perseverancia se pueden lograr las metas más ambiciosas. Y, sobre todo, a mi fiel compañero, por confiar en mí constantemente y por apoyarme en cada obstáculo que ha surgido en esta travesía.



AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero expresar mi gratitud a Dios por brindarme la fuerza y el conocimiento requeridos para completar este significativo capítulo de mi existencia. A mi querida familia, por brindarme su inquebrantable respaldo emocional y ético a lo largo de la creación de este trabajo de investigación. A mis maestros y mentores, cuya orientación y sabiduría han sido esenciales en la culminación de esta labor. Agradecemos a los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel por su valiosa colaboración y voluntad de participar en este estudio. Por último, quiero expresar mi gratitud a todos mis amigos y compañeros, por su apoyo, estímulo y sabios consejos durante este recorrido académico.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....iii
AGRADECIMIENTO..... iv
ÍNDICE GENERAL v
ÍNDICE DE TABLASviii
ÍNDICE DE FIGURAS ix
RESUMEN..... x
ABSTRACT xi
INTRODUCCIÓNxii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema..... 14
1.2. Delimitación de la investigación 15
1.2.1. Delimitación espacial 15
1.3. Delimitación social 15
1.4. Delimitación temporal 15
1.5. Formulación del problema 16
1.5.1. Problema general 16
1.5.2. Problemas específicos 16
1.6. Justificación del problema 16

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general..... 19
2.2. Objetivos específicos..... 19



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

- 3.1. Antecedentes de la investigación 20
 - 3.1.1. A nivel internacional 20
 - 3.1.2. A nivel nacional 23
 - 3.1.3. A nivel local 25
- 3.2. Bases teóricas 27
 - 3.2.1. Liderazgo Gerencial 27
 - 3.2.2. Habilidades Laborales 33
- 3.3. Marco conceptual 38

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

- 4.1. Hipótesis general 41
- 4.2. Hipótesis específicas 41
- 4.3. Variables 41
- 4.4. Operacionalización de variables 42

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

- 5.1. Enfoque de la investigación 43
- 5.2. Método aplicado a la investigación 43
- 5.3. Tipo de investigación 44
- 5.4. Nivel de investigación 44
- 5.5. Diseño de investigación 44
- 5.6. Población y muestra 45
 - 5.6.1. Población 45



5.6.2. Muestra 45

5.7. Técnica e instrumento 46

5.7.1. Técnica..... 46

5.7.2. Instrumento 46

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento 46

5.8.1. Confiabilidad..... 46

5.8.2. Validez..... 47

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos..... 47

5.10. Contrastación de hipótesis 47

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados 52

6.2. Discusión de resultados..... 59

CONCLUSIONES..... 61

RECOMENDACIONES 63

REFERENCIAS 65

ANEXOS..... 68



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	42
Tabla 2 Confiabilidad del instrumento	46
Tabla 3 Prueba estadística de la Hipótesis general	48
Tabla 4 Prueba estadística de la HE1	49
Tabla 5 Prueba estadística de la HE2	50
Tabla 6 Prueba estadística de la HE3.....	51
Tabla 7 Análisis de normalidad.....	52
Tabla 8 Correlaciones.....	53
Tabla 9 Relación entre el liderazgo gerencial y habilidades laborales	53
Tabla 10 Relación entre la comunicación efectiva y habilidades laborales	55
Tabla 11 Relación entre la toma de decisiones y habilidades laborales.....	56
Tabla 12 Relación entre equipos de trabajo y habilidades laborales.....	57



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de dispersión entre el liderazgo gerencial y habilidades laborales	54
Figura 2 Diagrama de dispersión entre la comunicación efectiva y habilidades laborales	55
Figura 3 Diagrama de dispersión entre la toma de decisiones y habilidades laborales	56
Figura 4 Diagrama de dispersión entre equipos de trabajo y habilidades laborales	57



RESUMEN

La intención principal de este estudio fue determinar la conexión entre el liderazgo de los directivos y el fomento de competencias en la Alcaldía de San Miguel, ubicada en la región de San Román en el año 2024. Se utilizó un enfoque de investigación cuantitativo, con un diseño y nivel no experimental. La muestra consistió en 70 empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel. Se empleó un cuestionario como instrumento y la encuesta como técnica. Los resultados estadísticos mostraron que las variables analizadas están correlacionadas, con una correlación positiva media de 0.299 según el coeficiente de Spearman. La significancia de 0,000 según la estadística de Tau b indica que el liderazgo gerencial está directamente relacionado con el desarrollo de habilidades en la Municipalidad Distrital de San Miguel, San Román 2024.

Palabras clave: Liderazgo, Desarrollo de Habilidades, comunicación.



ABSTRACT

The main intention of this study was to determine the connection between the leadership of managers and the promotion of competencies in the Mayor's Office of San Miguel, located in the San Román region in the year 2024. A quantitative research approach was used, with a design and non-experimental level. The sample consisted of 70 employees of the District Municipality of San Miguel. A questionnaire was used as an instrument and the survey as a technique. The statistical results showed that the analyzed variables are correlated, with an average positive correlation of 0.299 according to the Spearman coefficient. The significance of 0.000 according to the Tau b statistic indicates that managerial leadership is directly related to the development of skills in the District Municipality of San Miguel, San Román 2024.

Keywords: Leadership, Skills Development, communication.



INTRODUCCIÓN

En la situación actual, las entidades gubernamentales se encuentran ante desafíos importantes al tratar de administrar de manera efectiva a su personal, sobre todo en lo que se refiere al fomento de competencias laborales y al impulso del liderazgo ejecutivo. La Municipalidad Distrital de San Miguel, situada en la provincia de San Román, no se queda atrás. El éxito de las políticas y estrategias aplicadas en el entorno laboral se ve fuertemente influenciado por la destreza de los líderes al dirigir a sus equipos y por la competencia técnica y profesional de los empleados.

La gestión de liderazgo se ha vuelto fundamental para potenciar el rendimiento de las entidades gubernamentales, estimulando un ambiente laboral que impulse la eficiencia, la creatividad y el desarrollo individual de los empleados. En esta ocasión, el estudio actual tiene como enfoque examinar la conexión entre la dirección ejecutiva y el fomento de competencias laborales de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel, en el transcurso del año 2024.

En la investigación se pretende descubrir cuáles son las estrategias de liderazgo más exitosas que ayuden a mejorar las habilidades laborales de los empleados, y de qué manera impactan en la excelencia del servicio público brindado a la población. También se analiza cómo el progreso de las destrezas laborales influye en la felicidad y entusiasmo de los trabajadores, lo cual tiene un efecto positivo en la eficacia y productividad de la administración local.

La relevancia de este estudio reside en la urgencia de perfeccionar los procedimientos internos del ayuntamiento para hacer frente a los desafíos presentes y venideros, garantizando de esta manera un servicio público de



excelencia y aportando al progreso socioeconómico del área. Con la consecución de estos propósitos, se aguarda que los descubrimientos de esta investigación establezcan cimientos robustos para la ejecución de políticas y tácticas que impulsen el liderazgo directivo y el crecimiento laboral en la entidad.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En un entorno globalizado y cada día se vuelve más feroz la competencia, el liderazgo gerencial se ha identificado como un factor crítico en la mejora del desempeño organizacional y en el desarrollo de habilidades laborales. Las organizaciones de todo el mundo enfrentan la necesidad de adaptarse a cambios constantes y de fomentar un ambiente de trabajo que potencie la innovación, el rendimiento y la felicidad de los trabajadores. Sin embargo, en muchas organizaciones públicas, especialmente en economías en desarrollo, el liderazgo efectivo sigue siendo un desafío. La falta de capacitación adecuada y de políticas claras para el desarrollo de habilidades laborales limita el potencial de crecimiento y eficiencia en estas organizaciones, lo que repercute negativamente en la excelencia de los servicios brindados a la ciudadanía.

En Perú, el sector público enfrenta desafíos significativos vinculados con la administración del potencial humano, especialmente en términos de liderazgo y desarrollo de competencias laborales. La implementación de políticas de liderazgo gerencial que promuevan un desarrollo integral del personal es aún incipiente en muchas instituciones públicas. La carencia de educación en constante evolución y de un ambiente organizacional arraigado que valore el aprendizaje y el desarrollo profesional limita el rendimiento de los trabajadores,



inciendiando en el rendimiento de los servicios gubernamentales. Además, la descentralización y las particularidades socioeconómicas de las regiones del país agravan la situación, haciendo evidente la necesidad de un enfoque más robusto y adaptado a las realidades locales.

En la región de Puno, y específicamente en la provincia de San Román, los retos en cuanto al liderazgo gerencial y desarrollo de habilidades laborales son aún más pronunciados. Las municipalidades, como la de San Miguel, enfrentan limitaciones en la puesta en marcha de planes de formación y desarrollo profesional debido a restricciones presupuestarias y a la falta de recursos humanos calificados. Esta situación genera un ambiente laboral donde las oportunidades de crecimiento y mejora son escasas, lo que a su vez impacta negativamente en la calidad del servicio público. La necesidad de fortalecer el liderazgo gerencial y promover el desarrollo de habilidades laborales es crucial para mejorar la gestión y atender de manera efectiva las necesidades de la comunidad local.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

La exploración tuvo lugar en el área del distrito de San Miguel, ubicado en la provincia de San Román, región de Puno-Perú.

1.3. Delimitación social

En esta investigación, se consideraron los límites sociales trabajadores de la municipalidad del distrito de San Miguel.

1.4. Delimitación temporal

Este estudio se enmarcó temporalmente en el año 2024, utilizando un método transversal.



1.5. Formulación del problema

1.5.1. Problema general

¿Cuál es la relación de liderazgo gerencial y desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia de San Román 2024?

1.5.2. Problemas específicos

P.E.1. ¿Cuál es la relación de la comunicación efectiva y desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia De San Román 2024?

P.E.2. ¿Cuál es la relación de la toma de decisiones y desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia De San Román 2024?

P.E.3. ¿Cuál es la relación de equipos de trabajo y desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia De San Román 2024?

1.6. Justificación del problema

Teórica:

El liderazgo gerencial y el desarrollo de habilidades laborales En la literatura, se han investigado extensamente estos asuntos gestión organizacional y administración pública. Teóricamente, esta investigación se apoya en diversas teorías de liderazgo, como la teoría del liderazgo transformacional, que destaca la importancia de líderes capaces de inspirar y motivar a su equipo hacia un rendimiento superior. Además, se consideran los enfoques de desarrollo de competencias, que sugieren que el fortalecimiento de habilidades laborales contribuye significativamente a la eficiencia organizacional.



Este estudio, por tanto, contribuye al enriquecimiento del conocimiento teórico en la intersección de estas dos áreas, ofreciendo una perspectiva actualizada y contextualizada sobre cómo el liderazgo influye en el desarrollo profesional dentro del sector público en la región de Puno.

Práctico:

En el ámbito práctico, esta investigación es crucial para la Municipalidad Distrital de San Miguel y otras instituciones similares, ya que ofrece una comprensión profunda de cómo el liderazgo gerencial puede ser una herramienta efectiva con el objetivo de potenciar las destrezas laborales de los trabajadores. Al identificar prácticas de liderazgo que fomenten un desarrollo integral del personal, este estudio proporciona recomendaciones concretas que pueden ser implementadas para optimizar el desempeño y la calidad de los servicios públicos. Además, la investigación puede servir como una guía con el propósito de crear directrices y tácticas para la toma de decisiones recursos humanos que promuevan un entorno de trabajo más productivo y satisfactorio, con beneficios directos para la comunidad.

Metodológico:

El enfoque utilizado en este estudio fue de diseño correlativo. Se empleó un enfoque cuantitativo para recopilar datos a través de encuestas estructuradas, que se aplicaron a una muestra representativa de trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel. Los datos recopilados se analizaron utilizando técnicas estadísticas para establecer la incidencia entre las variables estudiadas y para identificar los factores primordiales que impactan en el rendimiento en el trabajo de los trabajadores. Este enfoque metodológico



permitió obtener resultados precisos y confiables, que podrán ser utilizados para formular recomendaciones prácticas.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar la relación de liderazgo gerencial y desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia de San Román 2024

2.2. Objetivos específicos

O.E.1. Determinar la relación de la comunicación efectiva y desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia de San Román 2024.

O.E.2. Determinar la relación de la toma de decisiones y desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia de San Román 2024.

O.E.3. Determinar la relación de equipos de trabajo y desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia de San Román 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. A nivel internacional

En primer lugar, según Sánchez (2020), Es fundamental que los líderes empresariales ofrezcan retroalimentación continua y constructiva a sus empleados, enfocada en su rendimiento y evolución en el desarrollo de habilidades. Esta práctica no solo reconoce y aprecia el esfuerzo personal, sino que también permite detectar oportunidades de mejora y áreas para un mayor crecimiento. Al establecer una cultura de desarrollo profesional y apoyo dentro de la organización, los líderes pueden impulsar tanto la motivación como el compromiso de sus equipos, lo que se reflejará en un trabajo de mayor calidad y en mejores resultados comerciales.

Según Cabanaconza (2020) Un estilo de liderazgo efectivo es aquel que se ajusta a las circunstancias. Los líderes deben adaptarse al nivel de preparación y disposición de sus equipos para lograr los mejores resultados. Según la teoría del liderazgo situacional, no existe un enfoque que sea eficaz en todas las situaciones; la clave está en el contexto. Antes de decidir qué estilo de liderazgo aplicar, es crucial que los líderes evalúen la preparación y disposición de sus seguidores. Existen cuatro estilos principales en esta teoría: directivo,



persuasivo, participativo y delegativo. Un líder debe tener la habilidad de ajustar su enfoque según las necesidades y capacidades de su equipo en cada situación particular, lo que permite una mayor flexibilidad y efectividad.

Zegarra (2019) Un ejecutivo empresarial es quien define metas, toma decisiones estratégicas y proporciona dirección en un entorno corporativo. Aunque hay múltiples enfoques de liderazgo en los negocios, por lo general, implica que un director general u otro miembro de alto nivel guíe e inspire al equipo. La verdadera meta del liderazgo empresarial radica en identificar el modelo de liderazgo más adecuado para una organización en particular, asegurando que se ajuste a las necesidades y dinámicas de su plantilla para maximizar su eficacia.

De acuerdo con Toapanta (2019) en su tesis "Gestión municipal y participación ciudadana en la unidad de movilidad del gobierno autónomo descentralizado de San Jacinto de Yaguachi, 2018". Este estudio tuvo como propósito investigar la relación entre la gestión municipal y la participación ciudadana. Con un enfoque cuantitativo, se realizó un análisis con 34 participantes, utilizando encuestas y cuestionarios como herramientas de recolección de datos. Luego de procesar y analizar los resultados, se determinó que existe una correlación directa y significativa entre la gestión municipal y la participación ciudadana en la unidad de análisis. El coeficiente de correlación entre las variables alcanzó el 93%, lo que revela una interacción considerable. En conclusión, se evidenció una relación alta, significativa y directa entre la administración del municipio y el nivel de involucramiento ciudadano entre los funcionarios del GAD de San Jacinto.



Según Benavides (2022) en su estudio "Instructivo complementario para la aplicación de la ordenanza municipal que controla la seguridad ciudadana en el cantón Ibarra". El propósito principal de la investigación fue desarrollar una guía de aplicación para la ordenanza sustitutiva relacionada con la ordenanza de seguridad integral y convivencia ciudadana. Esta investigación se enmarcó en una modalidad cualitativa. La muestra estuvo compuesta por 105 habitantes. Se utilizaron métodos, siendo la entrevista la técnica principal empleada. Los resultados revelaron que el incumplimiento de la ordenanza sustitutiva de seguridad integral y convivencia pacífica se debe principalmente al desconocimiento de dicha normativa. Además. La conclusión principal fue que la inseguridad es un problema multidimensional que impacta diversos aspectos de la vida.

De acuerdo a Estrada (2022) en su tesis "Gestión Municipal y Desarrollo de Habilidades en la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – Satipo 2019". El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre la gestión administrativa municipal y la participación ciudadana. La investigación se llevó a cabo empleando el método científico y, de manera específica, La investigación se basó en el método hipotético-deductivo y fue de carácter básico, con un enfoque correlacional. La muestra y población estuvieron conformadas por 30 colaboradores, y se empleó la técnica de la encuesta para la recolección de datos. Los resultados mostraron una relación significativa, con un p-valor de 0.001 y una proporción de asociación de 0.58. En conclusión, se identificó una relación notable entre la gestión administrativa municipal y la participación ciudadana en la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa.



3.1.2. A nivel nacional

En primer lugar, Flores (2020) planteó como objetivo principal la creación de una estrategia de gestión documental que asegure procedimientos adecuados para la administración de archivos en las universidades seleccionadas. Para ello, se analizaron experiencias exitosas en bibliotecas a nivel mundial en el ámbito de gestión de archivos y se llevó a cabo un diagnóstico en tres bibliotecas de un total de ocho en la región de Trujillo. La investigación utilizó una metodología cualitativa con un enfoque de estudio de casos, basándose en la observación, entrevistas y toma de decisiones. Se aplicó la técnica de entrevistas al personal de las tres universidades involucradas. Como resultado, se concluyó que es indispensable realizar un diagnóstico situacional de las bibliotecas evaluadas y, entre las recomendaciones, se destacó la importancia de implementar procesos de digitalización que permitan el acceso a los fondos documentales, tanto históricos como de toda la documentación que resguardan.

Por lo tanto Morales (2020) en su tesis "Propuesta metodológica de Valoración Documental para la Administración Pública Peruana", sostuvo que el proceso de valoración documental es clave para el control eficiente de los documentos en las entidades públicas de Ecuador. Es fundamental garantizar su correcta ejecución para optimizar los procesos de conservación y/o eliminación documental. El marco teórico de la investigación se centra en los conceptos fundamentales de la archivística y la evaluación documental, abarcando los criterios y procesos necesarios para llevar a cabo una valoración adecuada. La investigación propone implementar un esquema estandarizado



para el proceso de valoración documental, de manera que todas las entidades puedan aplicar procedimientos simples, pero alineados con la normativa vigente.

Según Gómez (2019) Este proyecto aborda la problemática del control administrativo y la gestión documental en una universidad peruana. La unidad de análisis fueron los colaboradores, con el objetivo de evaluar los resultados tras la implementación de un sistema electrónico para la gestión y trámite de documentos. Al introducir este sistema digital, se contó con una gran disposición y apoyo por parte del personal administrativo, lo que facilitó la transición en el manejo de la documentación. El propósito de la investigación fue analizar cómo el sistema electrónico crea condiciones que permiten una gestión documental más eficiente y optimizan los procesos administrativos. La recolección de datos se realizó a través de encuestas, revelando que el 88,5% de los encuestados tiene conocimiento sobre el concepto de "papel cero", mientras que el 11,5% indicó no estar familiarizado con él. Además, el 56,6% de los colaboradores afirmó tener conocimiento sobre la normativa relacionada con la gestión documental, mientras que el 43,4% no está familiarizado con las normativas vigentes en este ámbito.

Blandez, (2020). La Gestión Administrativa implica llevar a cabo una serie de procesos de carácter administrativo que no solo se desarrollan como una secuencia continua y dinámica, sino que también interactúan entre sí, permitiendo la implementación de medidas correctivas o ajustes a través de la retroalimentación. Estos procesos incluyen la planeación, organización, dirección y control, según señala Chiavenato (2014). El investigador destaca que estas funciones administrativas son esenciales para cualquier entidad, ya que su correcto manejo asegura una estructura sólida que facilita el cumplimiento de los



objetivos esperados. Es fundamental que los administradores comprendan y ejecuten con responsabilidad estos principios, ya que proporcionan las bases para una gestión eficiente y estructurada dentro de las organizaciones.

Del mismo modo Mendoza y Mendoza (2019), Diversos autores señalan que la gestión es una función llevada a cabo por los altos directivos, quienes tienen la responsabilidad de unificar los planes para coordinar las actividades de cada integrante, con el objetivo de mejorar y aprovechar las oportunidades en diferentes situaciones. Según Angulo, Masacón, Díaz, Aristega y Chávez (2019), en el ámbito de la administración, los procesos juegan un papel crucial, ya que facilitan la implementación de acciones más efectivas dentro de las organizaciones. Estos procesos deben ser cuidadosamente diseñados para asegurar que se alcancen las perspectivas y metas deseadas.

3.1.3. A nivel local

Yucra (2021) destaca que en Puno, la falta de formación continua y el acceso limitado a programas de desarrollo gerencial limitan la efectividad del liderazgo en las municipalidades. Estos factores tienen un impacto negativo en la capacidad de los líderes para llevar a cabo estrategias que impulsen el desarrollo de habilidades laborales, obstaculizando su efectividad en la promoción del crecimiento profesional dentro de sus equipos.

El desarrollo de habilidades laborales en Puno, particularmente en el sector público, ha sido un desafío constante. Choquehuanca (2019) sugiere que las limitaciones en la capacitación y la educación continua son barreras significativas para el desarrollo de habilidades. Además, Mamani (2022) enfatiza que la inversión en programas de formación y desarrollo de competencias laborales en



las municipalidades de Puno es insuficiente, lo que repercute directamente en el desempeño laboral y la calidad de los servicios públicos.

En la región de Puno, el liderazgo gerencial en las instituciones públicas, como las municipalidades, ha sido objeto de diversos estudios. Uno de los enfoques clave es la capacidad de los líderes para influir en la motivación y el desempeño del personal. Según estudios realizados por Quispe y Flores (2020), el liderazgo gerencial en Puno se caracteriza por una combinación de estilos tradicionales y modernos, donde se destaca la necesidad de fortalecer El liderazgo transformacional se orienta a motivar e inspirar a los empleados, alentando su crecimiento y desarrollo hacia un mejor desempeño.

Según Mamani (2024) en su tesis "Liderazgo Gerencial en las entidades Municipales de la región de Puno periodo 2022". Tuvo como finalidad analizar y determinar de qué manera El estudio sobre los Procesos Administrativos en las entidades Municipales de la región de Puno durante el periodo 2022 utilizó una metodología cuantitativa de nivel correlacional, con un diseño transversal y un enfoque descriptivo. La población estuvo compuesta por 556 comerciantes, de los cuales se seleccionó una muestra de 80 mediante muestreo por conveniencia. Las técnicas empleadas incluyeron análisis documental, encuestas y cuestionarios. Los resultados se analizaron a través del coeficiente de correlación de Spearman, indicaron una correlación de -96%. En conclusión, el contrabando de cigarrillos y licores en la región de Puno tiene un efecto negativo significativo en la recaudación de tributos aduaneros. Estos hallazgos ofrecen información crucial para la formulación de estrategias por parte del estado peruano, con el objetivo de combatir el contrabando y mejorar la recaudación de tributos aduaneros.



Respecto a las dimensiones del Liderazgo en el personal municipal Torres (2019), plantea lo siguiente: Primera dimensión: Registro de documentos en la Municipalidad Distrital de Vilquechico. Se debe iniciar con un proceso de selección y la correspondiente consulta sobre los trámites, para luego registrar los documentos según su tipo y destinatario. Segunda dimensión: Control del trámite. Esta etapa está relacionada con la posibilidad de modificar la documentación, siempre que el documento original sea devuelto y revisado por la persona para su corrección. Tercera dimensión: Respuesta de los documentos. Se refiere a la gestión oportuna de los trámites, estableciendo un orden de respuesta, priorización y eficacia en función de los plazos y expectativas del proceso.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Liderazgo Gerencial

En primer lugar, Salazar (2019). cómo el liderazgo gerencial en América Latina se ha adaptado a las exigencias de la globalización y la digitalización. En su obra, analiza la importancia de la cultura y el contexto local en la implementación de estrategias de liderazgo eficaces. También ofrece una perspectiva crítica sobre cómo las prácticas de liderazgo pueden ser más inclusivas y adaptativas a las realidades económicas y sociales de la región.

Asimismo, López Santiago (2020) señalan una visión detallada Acerca del liderazgo que transforma y cómo influye en las empresas de América Latina. En su obra, analiza cómo los líderes pueden inspirar y motivar a sus equipos para lograr resultados excepcionales y fomentar una cultura de innovación y mejora continua. También discute las particularidades del contexto latinoamericano que influyen en la aplicación de estas teorías de liderazgo



Importancia del liderazgo gerencial

En primer lugar, de acuerdo con Jaramillo (2020), explora cómo la era digital ha transformado el liderazgo gerencial en América Latina. Examina los desafíos que enfrentan los líderes para adaptarse a las nuevas tecnologías y cómo pueden aprovechar las oportunidades que estas ofrecen. El autor discute la importancia de desarrollar competencias digitales y de liderazgo adaptativo para enfrentar un entorno empresarial en constante cambio.

Por otro lado, según Rodríguez (2019), aborda la importancia del liderazgo gerencial en la promoción de la sostenibilidad dentro de las empresas. Su obra se centra en cómo los líderes pueden integrar prácticas sostenibles en la estrategia empresarial y cómo esto impacta en el desempeño a largo plazo de las organizaciones. Analiza casos de empresas latinoamericanas que han logrado avances significativos en este ámbito bajo el liderazgo de sus gestores.

Comunicación efectiva

En primer lugar, según Ramírez y Torres (2021), El método de contabilidad de costos por absorción, una técnica clásica, distribuye todos los gastos de fabricación, ya sean constantes o variables, entre los productos. Este enfoque permite una asignación completa de los costos, lo que proporciona una visión integral de los gastos incurridos en la producción. Ramírez y Torres destacan que el costo por absorción es ampliamente utilizado en la industria ganadera, ya que facilita la evaluación del gasto completo de fabricación influye en el establecimiento de los precios de venta para asegurar la rentabilidad.

Asimismo, López (2022) señalan que el costo por absorción es fundamental para la toma de decisiones estratégicas en empresas que requieren una asignación precisa de todos los costos de producción a sus productos. Este



método es especialmente relevante en industrias con costos fijos significativos, como la ganadería, donde la distribución equitativa de estos costos es crucial para una evaluación precisa de la rentabilidad. Además, González y López indican que el costo por absorción permite una mejor comparación de los costos unitarios de producción entre diferentes periodos, lo que facilita el análisis de la eficiencia operativa a lo largo del tiempo.

Indicador: Frecuencia de comunicación

Según Fernández (2021), analiza cómo la frecuencia de comunicación influye Dentro del ambiente laboral y el bienestar de los trabajadores. Utiliza estudios de caso para ilustrar cómo una comunicación regular y bien gestionada puede fortalecer las relaciones laborales y mejorar el ambiente de trabajo en las organizaciones de la región. Su investigación destaca la necesidad de adaptar las estrategias de comunicación a las características culturales locales.

Indicador: Claridad de mensajes

La claridad en la comunicación organizacional, desafíos y estrategias en el contexto latinoamericano Piñeiro (2020). Piñeiro explora cómo la claridad en los mensajes Resulta fundamental para el triunfo de una organización, especialmente en el entorno latinoamericano. Examina los desafíos que enfrentan las organizaciones para mantener mensajes claros y coherentes, y ofrece estrategias para mejorar la comunicación interna y externa. El texto se basa en estudios de caso y ofrece recomendaciones prácticas para garantizar que los mensajes sean entendidos correctamente por todos los niveles de la organización.



Indicador: Satisfacción con la comunicación

Según Botero (2021) la satisfacción con la comunicación interna afecta El compromiso y la pasión de los trabajadores en empresas de América Latina. El texto examina las prácticas que contribuyen a una comunicación interna efectiva y cómo la satisfacción con esta comunicación puede Incrementar la eficacia y fidelidad de los trabajadores. Utiliza casos de estudio y cuestionarios para ofrecer una perspectiva minuciosa sobre cómo la comunicación interna influye en la felicidad en el trabajo.

Toma de decisiones

En primer lugar, de acuerdo con Muñoz (2020). Ofrece un análisis exhaustivo de cómo las organizaciones latinoamericanas toman decisiones en entornos empresariales complejos. El texto aborda métodos y enfoques que las empresas en la región utilizan para manejar la incertidumbre y la complejidad. Incluye estudios de caso y estrategias prácticas Con el objetivo de optimizar el procedimiento para elegir entre distintas opciones en contextos desafiantes.

Asimismo, según Herrera (2023). Investiga cómo las empresas en América Latina están incorporando la toma de decisiones basada en datos. Examina los beneficios y desafíos de utilizar datos para guiar el proceso de toma de decisiones y ofrece estrategias para superar obstáculos comunes. El texto proporciona ejemplos de empresas que han exitosamente implementado prácticas basadas en datos.

Indicador: Tiempo de decisión

Según Ceballos (2020). Ceballos explora cómo las empresas en América Latina pueden mejorar La forma en que toman decisiones cuando no tienen toda la información necesaria es incierta. El texto ofrece una revisión de las



estrategias efectivas utilizadas en la región y presenta estudios de caso que ilustran cómo las empresas han manejado la incertidumbre y la ambigüedad. Incluye análisis de cómo factores culturales y económicos específicos de América Latina influyen en la toma de decisiones.

Indicador: Implementación de decisiones

Según Torres (2023). Las organizaciones latinoamericanas están implementando decisiones en el contexto del trabajo remoto. Examina los desafíos únicos que enfrentan las empresas para llevar a cabo decisiones efectivas en un entorno virtual y ofrece estrategias para mejorar la implementación. El texto incluye ejemplos de empresas que han manejado exitosamente la transición al trabajo remoto y cómo esto ha afectado la implementación de decisiones.

Indicador: Calidad de decisiones

Calidad en la toma de decisiones en equipos multidisciplinarios un enfoque latinoamericano Pérez (2023). Pérez explora cómo mejorar la calidad de las decisiones en equipos multidisciplinarios en América Latina. El texto aborda los desafíos que enfrentan estos equipos para tomar decisiones de alta calidad y ofrece estrategias para optimizar el proceso de decisión en contextos de alta diversidad profesional y cultural. Incluye estudios de caso y recomendaciones para mejorar, trabajar juntos y decidir en conjunto en equipos diversos.

Equipos de trabajo

En primer lugar, según Paredes (2020). Dinámicas y desafíos en equipos de trabajo en el contexto latinoamericano: Estrategias para la colaboración efectiva Paredes explora las dinámicas y los desafíos específicos que enfrentan los equipos de trabajo en América Latina. El texto aborda cómo las diferencias



culturales, las estructuras jerárquicas Las acciones de administración tienen un efecto en colaboración y el rendimiento de los equipos. Ofrece estrategias para mejorar la comunicación, la cohesión y la efectividad en el trabajo en equipo, basándose en estudios de caso y ejemplos de la región.

Asimismo, Martínez (2022). Martínez investiga el liderazgo y la cohesión en equipos multidisciplinarios en América Latina. El texto examina cómo los líderes pueden gestionar equipos con diversas especializaciones y antecedentes para maximizar el rendimiento y la colaboración. Proporciona estrategias para fomentar la cohesión y superar desafíos relacionados con la diversidad de habilidades y perspectivas dentro de los equipos.

Indicador: Cohesión del equipo

Cohesión de equipo y rendimiento organizacional Un análisis en empresas latinoamericanas Soto (2022). Soto examina cómo la cohesión de equipo influye en el rendimiento organizacional en empresas de América Latina. El texto ofrece un análisis de la relación entre cohesión y desempeño, y proporciona estrategias para fortalecer la cohesión para mejorar el rendimiento. Incluye estudios de caso de empresas que han logrado crear equipos altamente cohesionados y efectivos.

Indicador: Resolución de conflictos

Según Ramírez (2023). Ramírez explora La gestión de disputas en el entorno educativo en América Latina. El texto aborda cómo se manejan los conflictos entre estudiantes, docentes y administradores en las instituciones educativas y ofrece estrategias para resolver estos conflictos de manera efectiva. Proporciona ejemplos de prácticas exitosas y lecciones aprendidas en el contexto educativo.



Indicador: Satisfacción de equipo

Medición de la satisfacción del equipo herramientas y enfoques en América Latina Morales (2021). Morales investiga las herramientas y enfoques utilizados para medir la satisfacción del equipo en América Latina. El texto proporciona un análisis de métodos cuantitativos y cualitativos para evaluar la satisfacción laboral y ofrece recomendaciones para implementar encuestas y otros mecanismos de retroalimentación. Incluye ejemplos de cómo las organizaciones en la región han utilizado estos enfoques para mejorar la satisfacción del equipo.

3.2.2. Habilidades Laborales

En primer lugar, Kolar (2022) Kolar se enfoca en el fomento de destrezas del siglo XXI en la enseñanza universitaria en Europa. El texto analiza enfoques y mejores prácticas para integrar habilidades como la resolución de problemas complejos, la colaboración y la comunicación efectiva en los programas educativos. Ofrece ejemplos de universidades europeas que han implementado con éxito estos enfoques en sus currículos.

Según Dubet (2023). Dubet proporciona una comparación detallada de educación y las habilidades en diferentes países europeos. El texto examina cómo las políticas educativas y los sistemas de formación profesional afectan el desarrollo de habilidades y cómo estas habilidades se reflejan en el mercado laboral. Incluye estudios de caso de varios países europeos y discute las implicaciones para la política educativa

Practica dedicada

Rivera (2019). Explora el compromiso de las personas con sus pasiones y el impacto de esas pasiones en su vida cotidiana. La obra se centra en el estudio



del trabajo y la dedicación desde una perspectiva personal y cultural, reflejando cómo la práctica y la vocación pueden transformar vidas.

Así mismo, Volpi (2018). investiga la dedicación en la vida de personas que han vivido transformaciones sociales profundas en la ex-Unión Soviética. Su trabajo revela cómo la dedicación personal y colectiva enfrenta y transforma el contexto histórico y social de la dedicación y el compromiso de los personajes influyen en la trama y en la narrativa. La obra ofrece una reflexión sobre la dedicación en el contexto de la justicia y el crimen, explorando la moralidad y la ética a través de una narración compleja y envolvente.

Indicador horas de practicas

En primer lugar, según Martínez y Pérez (2021), la utilidad bruta es un indicador clave que permite a las organizaciones medir la eficiencia de su producción y ventas. Su estudio revela que, en el contexto de las asociaciones ganaderas, la utilidad bruta refleja la disparidad en los ingresos obtenidos a través de la comercialización de productos ganaderos y el costo directo de producción de esos productos. Martínez y Pérez argumentan que un análisis detallado de la utilidad bruta permite a los gestores detectar zonas para disminuir gastos o incrementar ganancias, lo que resultará en una mejora de la rentabilidad general de la asociación.

Indicador: Mejora de competencias

Castillo (2022). Castillo explora el desarrollo de competencias en contextos educativos y laborales, ofreciendo un enfoque integral sobre cómo mejorar habilidades críticas y adaptarse a los cambios en la educación y el trabajo. El texto aborda métodos y prácticas para la implementación efectiva de competencias en diversos entornos.



Indicador: Participación en entrenamientos

Por otra parte, Hernández (2022) indican que los costos directos son aquellos gastos que se pueden atribuir directamente contribuyendo a la fabricación de productos o prestación de servicio. En el caso de las asociaciones ganaderas, estos incluyen costos como alimentos para el ganado, medicamentos, mano de obra directa, y otros insumos necesarios para la producción. Hernández y Muñoz resaltan que una gestión eficaz de los costos directos es esencial para mantener la rentabilidad, ya que permite Detectar zonas susceptibles de modificación con el fin de disminuir gastos y mejorar la eficiencia operativa

Entorno y oportunidad

En primer lugar, Martínez (2021). Martínez explora el concepto de ambientes turbulentos y desafiantes y cómo las empresas pueden identificar y aprovechar oportunidades de innovación en tales contextos. La obra ofrece estrategias prácticas para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades en entornos empresariales inciertos.

Además, Fabrizio (2023) analiza cómo los entornos dinámicos afectan las oportunidades en el mercado global. Su libro ofrece una perspectiva estratégica sobre cómo las empresas y los emprendedores pueden adaptarse a cambios rápidos y aprovechar oportunidades emergentes en un mercado global interconectado. El entorno y las oportunidades en diversos contextos, desde la economía digital y global hasta los entornos empresariales y de innovación. Sus textos ofrecen estrategias y perspectivas valiosas para entender y capitalizar las oportunidades en un mundo en constante cambio.



Indicador: acceso a recursos

En primer lugar, Gracia (2021) examina cómo el acceso a recursos naturales, como agua y minerales, impacta el desarrollo sostenible en América del Sur. El libro ofrece un análisis profundo de la gestión de recursos en diferentes países de la región, explorando tanto los desafíos como las oportunidades para promover un desarrollo equitativo y sostenible. García utiliza estudios de caso y datos recientes para abordar las implicaciones políticas, económicas y sociales del acceso a estos recursos.

Indicador: Movilidad interna

Además, Alvarez (2021). La movilidad interna afecta el desarrollo urbano en Buenos Aires. El libro ofrece un minucioso examen de las corrientes en tendencia la movilidad dentro de la ciudad, incluyendo aspectos como la migración interna, el transporte urbano y las políticas de planificación territorial. Álvarez utiliza datos empíricos y estudios de caso para examinar cómo las políticas urbanas y las infraestructuras influyen en los patrones de movilidad interna y en el desarrollo de la ciudad.

Indicador: Ambiente de aprendizaje

Además, Silva (2020). Investiga cómo el ambiente de aprendizaje afecta el desarrollo de competencias digitales en Perú. El libro proporciona un análisis detallado de las herramientas y recursos digitales disponibles en las instituciones educativas peruanas y cómo estos contribuyen a un ambiente de aprendizaje efectivo. Silva aborda los desafíos y oportunidades en la integración de tecnologías digitales en el entorno educativo.



Toma de decisiones

En primer lugar, Gonzales (2021). González explora las estrategias y modelos en situaciones donde no se tiene certeza, la toma de decisiones es un desafío, con un enfoque en el entorno latinoamericano. El libro ofrece un análisis exhaustivo de cómo las organizaciones y los individuos enfrentan la incertidumbre y toman decisiones en un contexto económico y político volátil. González presenta una serie de modelos y estrategias que pueden ser aplicados con el objetivo de elevar la excelencia en la toma de decisiones. en situaciones inciertas.

Asimismo, Ruiz (2022). la toma de decisiones en el sector público en Colombia. El libro proporciona un análisis detallado de cómo se toman decisiones en el ámbito gubernamental, incluyendo el impacto de las políticas públicas, la administración de recursos y la gestión de proyectos. Martínez utiliza estudios de caso para examinar los desafíos y las mejores prácticas en la toma de decisiones en el sector público.

Indicador: Participación en toma de decisiones

En primer lugar, Torres (2021). Involucrarse en la toma de elecciones. políticas en Perú. El libro examina cómo la participación ciudadana, las organizaciones de la sociedad civil y las corrientes sociales influyen en el proceso político. Torres ofrece un análisis extenso de los mecanismos de participación política, como los referendos y las consultas populares, y sus efectos en la formulación de políticas y la gobernanza.

Indicador: evaluación de decisiones

En primer lugar, Mendoza (2022). La evaluación de decisiones en proyectos de infraestructura en Perú. El libro ofrece un análisis detallado de las



metodologías utilizadas para evaluar decisiones en la planificación La planificación y realización de proyectos de construcción. Rodríguez incluye estudios de caso y ejemplos prácticos para ilustrar cómo las decisiones se evalúan dentro del ámbito de proyectos de gran envergadura en infraestructura y cómo estas evaluaciones afectan el éxito del proyecto.

Indicador: Feedback sobre Decisiones

Asimismo, Castro (2022). El feedback puede ser utilizado para mejorar la toma de decisiones en diferentes contextos, desde organizaciones y entornos educativos hasta el sector público y proyectos de desarrollo. El rol del feedback en la evaluación de decisiones empresariales en Ecuador. El libro ofrece una visión detallada de cómo el feedback, tanto interno como externo, puede ser utilizado para evaluar y ajustar decisiones empresariales. Castro proporciona ejemplos de empresas ecuatorianas que han integrado el feedback en su proceso de toma de decisiones y analiza los beneficios y desafíos asociados

3.3. Marco conceptual

Liderazgo Gerencial

La habilidad de un líder para motivar y dirigir a su equipo hacia el cumplimiento de metas de la empresa es fundamental. Involucra la elaboración de decisiones clave, la inspiración del personal y la óptima administración de los recursos. Un líder gerencial debe establecer una visión clara, comunicar objetivos de manera efectiva y fomentar un ambiente de colaboración. Además, debe ser capaz de adaptarse a cambios, resolver conflictos y tomar elecciones fundamentadas en información y evaluaciones. El liderazgo gerencial combina habilidades de dirección, gestión de equipos y toma de decisiones para alcanzar el éxito organizacional y mejorar el rendimiento del equipo.



Comunicación

La comunicación consiste en el intercambio de datos y conocimientos, ideas y sentimientos entre individuos o grupos mediante lenguaje verbal, escrito, gestos o señales. Implica la transmisión y recepción de mensajes de manera efectiva, asegurando que el receptor entienda el contenido y la intención del mensaje. La comunicación es esencial para la comunicación entre personas, la capacidad para encontrar soluciones y la cooperación en distintos aspectos de la vida personal y laboral.

Toma de decisiones

Consiste en elegir la alternativa más adecuada entre varias opciones para solucionar un dilema o lograr una meta. Supone analizar datos y tener en cuenta diversas opciones y elegir la opción que maximice los beneficios o minimice los riesgos.

Equipos de trabajo

Se trata de conjuntos de individuos que colaboran para alcanzar objetivos comunes. Cada miembro aporta habilidades y conocimientos específicos, y el equipo trabaja de manera coordinada para lograr metas y resolver problemas. La eficacia de un grupo laboral se fundamenta en la comunicación fluida, la colaboración activa, el liderazgo sólido y la habilidad para administrar recursos y tomar decisiones conjuntas.

Resolución de conflictos

La resolución de conflictos busca restaurar relaciones y alcanzar un acuerdo que minimice el impacto negativo y promueva la cooperación y la armonía. Puede incluir estrategias como mediación, conciliación y compromisos para llegar a una solución justa y duradera.



Habilidades Laborales

Son competencias y destrezas necesarias para realizar tareas y funciones en el entorno de trabajo de manera efectiva. Incluyen habilidades técnicas específicas del puesto, como el manejo de herramientas o software, y habilidades blandas, Al igual que la comunicación, la capacidad para resolver problemas y la colaboración en equipo.

Participación

La participación puede ocurrir en diversos contextos, como reuniones, proyectos, o procesos democráticos, y busca fomentar la inclusión, la colaboración y el compromiso entre los individuos o grupos involucrados.

Evaluación

Implica recopilar datos, medir resultados y proporcionar un juicio informado para tomar decisiones, mejorar procesos o rendir cuentas. La evaluación puede aplicarse a proyectos, programas, habilidades o cualquier aspecto que requiera un análisis sistemático para determinar su valor o éxito.

Oportunidad y Entorno

Oportunidad y entorno, están interrelacionados, ya que el entorno puede crear o limitar oportunidades, y las oportunidades se aprovechan dentro de un contexto ambiental específico.

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

El liderazgo gerencial se relaciona significativamente con el desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia De San Román 2024.

4.2. Hipótesis específicas

HE1. La comunicación efectiva se relaciona directamente con el desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia De San Román 2024.

HE2. La toma de decisiones se relaciona directamente con el desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia De San Román 2024.

HE3. Los equipos de trabajo se relacionan directamente con el desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia De San Román 2024.

4.3. Variables

V1. Liderazgo gerencial

V2. Habilidades laborales

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
V1: Liderazgo gerencial	Comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Frecuencia de Comunicación • Claridad de Mensajes • Satisfacción con la Comunicación 	Ordinal
	Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de Decisión • Implementación de Decisiones • Calidad de Decisiones 	
	Equipos de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Cohesión del Equipo • Resolución de Conflictos • Satisfacción del Equipo 	
	Práctica dedicada	<ul style="list-style-type: none"> • Horas de Prácticas • Mejora de Competencias • Participación en Entrenamientos 	
V2: Habilidades laborales Baresi (2019)	Entorno y oportunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a Recursos • Movilidad Interna • Ambiente de Aprendizaje 	
	Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en Toma de Decisiones • Evaluación de Decisiones • Feedback sobre Decisiones 	

Nota. Diseño propio.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

Cuantitativo.

Se distingue por la recopilación y análisis de datos en formato numérico. Su objetivo principal es identificar y analizar las relaciones entre variables mediante métodos estadísticos. Este enfoque se utiliza para poner a prueba hipótesis y obtener resultados que puedan ser aplicados a una población más grande. Además, se centra en la objetividad y la replicabilidad de los resultados, utilizando herramientas como encuestas, experimentos y análisis de datos para proporcionar una representación precisa de los fenómenos estudiados (Sánchez, 2019).

5.2. Método aplicado a la investigación

Deductivo.

El método deductivo parte de teorías o principios generales para llegar a conclusiones específicas. Este enfoque se basa en la lógica y la razón, utilizando un proceso de inferencia en el que se aplican reglas generales a casos particulares para obtener conclusiones concretas. En la investigación cuantitativa, el método deductivo es fundamental, ya que permite la formulación de hipótesis derivadas de teorías existentes, que luego se someten a pruebas



empíricas. La lógica deductiva garantiza que las conclusiones derivadas sean coherentes con los principios teóricos subyacentes, proporcionando una base sólida para la validación de teorías y modelos (Campaña, 2022).

5.3. Tipo de investigación

Básico.

La investigación básica se enfoca en desarrollar teorías y ampliar el conocimiento sin buscar una aplicación práctica inmediata. Su principal finalidad es ahondar en la comprensión de fenómenos naturales o sociales mediante la generación de nuevo conocimiento y conceptos teóricos. El tipo aplicado es bastante diferente, este busca la solución a los problemas específicos, lo básico se concentra en explorar preguntas fundamentales y desarrollar nuevas perspectivas teóricas que puedan servir de base para investigaciones futuras (Stewart, 2023).

5.4. Nivel de investigación

Correlacional.

La metodología de investigación correlacional se emplea para investigar la conexión entre dos o más variables sin intervenir en ellas. Adames posibilita identificar la orientación y la fuerza de las conexiones entre las variables, sin embargo, no implica causalidad. Mediante técnicas estadísticas como el coeficiente de correlación, es posible determinar si hay una conexión favorable, desfavorable o inexistente entre las variables analizadas (Fernandes, 2018)

5.5. Diseño de investigación

No experimental

El enfoque no experimental implica que el investigador no interviene en las variables independientes, sino que las observa y analiza en su entorno natural



sin modificarlas. Esta estrategia resulta especialmente beneficiosa en investigaciones descriptivas y correlativas, las cuales buscan observar y detallar los fenómenos en su estado natural, sin ninguna influencia externa. Los enfoques no experimentales abarcan investigaciones de casos, observaciones en entornos naturales y encuestas, y se utilizan para adquirir un conocimiento detallado y contextual de los temas analizados sin interferir en su desarrollo natural (Lancheros, 2012).

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

De acuerdo con la información proporcionada por el departamento de personal del municipio distrital de San Miguel tiene una población de 274 trabajadores, cifra que se considerará como base para este estudio.

5.6.2. Muestra

La muestra se determinó de la siguiente forma:

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población (274)

Z = nivel de confianza deseado (1.96)

p = Proporción de éxito (0.60)

q = Proporción de fracaso (0.40)

E = Error de muestreo permitido (0.09)

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$
$$n = \frac{217,746 * 1.96^2 * 0.60 * 0.40}{0.09^2 * (217,743 - 1) + 1.96^2 * 0.60 * 0.40}$$

n= 70 trabajadores.



5.7. Técnica e instrumento

5.7.1. Técnica

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta, la cual permitió recopilar información de manera directa y estructurada sobre las percepciones y opiniones de los participantes en relación con las variables de estudio. Esta técnica es ampliamente utilizada en investigaciones sociales y organizacionales por su capacidad para obtener datos específicos de un grupo representativo.

5.7.2. Instrumento

El instrumento aplicado fue un cuestionario estructurado, diseñado específicamente para evaluar las dimensiones e indicadores de las variables principales: estilo de liderazgo y clima laboral. El cuestionario incluyó preguntas de tipo escala Likert con cinco opciones de respuesta: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre. Este formato permitió medir el grado de acuerdo o frecuencia percibida en cada aspecto evaluado, asegurando así una recopilación de datos cuantitativos válidos y confiables para el análisis.

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,746	70

Nota. Estadístico Spss V25.



Interpretación:

El coeficiente de 0.746 presentado en la tabla 2 indica que el instrumento utilizado en el estudio es considerado aceptable.

5.8.2. Validez

Este proceso se realizó por medio del juicio de expertos.

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

El procedimiento se desarrolló empleando el software SPSS versión 25. Inicialmente, los datos recolectados a través de las encuestas fueron ingresados en la interfaz del programa. Luego, se procedió a la limpieza de los datos, garantizando la ausencia de valores atípicos y datos faltantes que pudieran distorsionar los resultados. Con la calidad de los datos asegurada, se llevaron a cabo análisis descriptivos preliminares para obtener una comprensión básica de las variables y su distribución.

5.10. Contrastación de hipótesis

Se optó por un nivel de significancia de 0,05 para decidir entre rechazar o aceptar, donde si el valor p indica una cifra superior a este umbral, se dará luz verde a la hipótesis nula (H_0); de lo contrario, se respaldará la hipótesis alternativa (H_1). En este análisis, se empleó el estadístico Tau b de Kendall.

Planteamiento de la hipótesis general:

H_0 : El liderazgo gerencial no se relaciona significativamente con el desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia De San Román 2024.

H_a : El liderazgo gerencial se relaciona significativamente con el desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia De San Román 2024.

Valor de alfa:

0.05

Estadística:

Tabla 3

Prueba estadística de la Hipótesis general

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal	porTau-b	de,231	,072	3,215	,001
ordinal	Kendall				
N de casos válidos		70			

Nota. Estadístico Spss V25.

Decisión:

Dado que la tabla 3 muestra que el valor de p es menor que el alfa, se confirma la H_a , lo que demuestra que el liderazgo de los gerentes está estrechamente vinculado al progreso de las destrezas laborales de los empleados en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia De San Román 2024.

Planteamiento de la hipótesis específica 1:

H_0 : La comunicación efectiva no se relaciona directamente con el desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia De San Román 2024.

H_a : La comunicación efectiva se relaciona directamente con el desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia De San Román 2024.



Valor de alfa:

0.05

Estadística:

Tabla 4

Prueba estadística de la HE1

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal	porTau-b	de,147	,076	1,940	,042
ordinal	Kendall				
N de casos válidos		70			

Nota. Estadístico Spss V25.

Decisión:

Dado que la tabla 4 muestra que el valor de p no supera el nivel de alfa, se acepta la H_a . En consecuencia se puede establecer que la eficacia en la comunicación está estrechamente vinculada a el desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia De San Román 2024.

Planteamiento de la hipótesis específica 2:

H₀: La toma de decisiones no se relaciona directamente con el desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia De San Román 2024.

H_a: La toma de decisiones se relaciona directamente con el desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia De San Román 2024.



Valor de alfa:

0.05

Estadística:

Tabla 5

Prueba estadística de la HE2

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal	porTau-b	de,191	,070	2,694	,007
ordinal	Kendall				
N de casos válidos		70			

Nota. Estadístico Spss V25.

Decisión:

Debido a que la tabla 5 indica que el valor de p es menor que el nivel de alfa, se acepta la Ha. En consecuencia, se puede indicar que la capacidad de tomar decisiones está estrechamente ligada al crecimiento de las destrezas laborales de los empleados en el trabajo de la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia De San Román 2024.

Planteamiento de la hipótesis específica 3:

H0: Los equipos de trabajo se relacionan directamente con el desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia De San Román 2024.

Ha: Los equipos de trabajo no se relacionan directamente con el desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia De San Román 2024.



Valor de alfa:

0.05

Estadística:

Tabla 6

Prueba estadística de la HE3

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal	porTau-b	de,181	,074	2,433	,015
ordinal	Kendall				
N de casos válidos		70			

Nota. Estadístico Spss V25.

Decisión:

Ya que la tabla 6 muestra que el valor de p es inferior al nivel de alfa, se acepta la Ha. Por lo tanto, se puede intuir que la conexión entre los equipos de trabajo y el crecimiento de las destrezas laborales de los empleados es evidente en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia De San Román 2024.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

En la presente sección, se detallan los hallazgos obtenidos a través del análisis de datos recopilado. A continuación, se exponen los resultados más relevantes, acompañados de análisis estadísticos que permiten interpretar la significancia de los datos obtenidos y su implicancia.

Tabla 7

Análisis de normalidad

	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo gerencial	,098	70	,010
Habilidades laborales	,115	70	,001

Nota. Estadístico Spss V25.

Ya que en la tabla 7 los valores de significancia obtenidos para ambas variables indican que son inferiores a 0,05, lo que sugiere que los datos analizados no siguen una distribución normal. Esta falta de normalidad en los datos llevó a optar por una prueba no paramétrica para el análisis. Específicamente, se seleccionó la prueba de Rho de Spearman, adecuada para

evaluar la relación entre variables cuando no se cumple el supuesto de normalidad.

Tabla 8*Correlaciones*

-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

Nota. Tabla de correlaciones elaborada por Hernández et al. (2014).

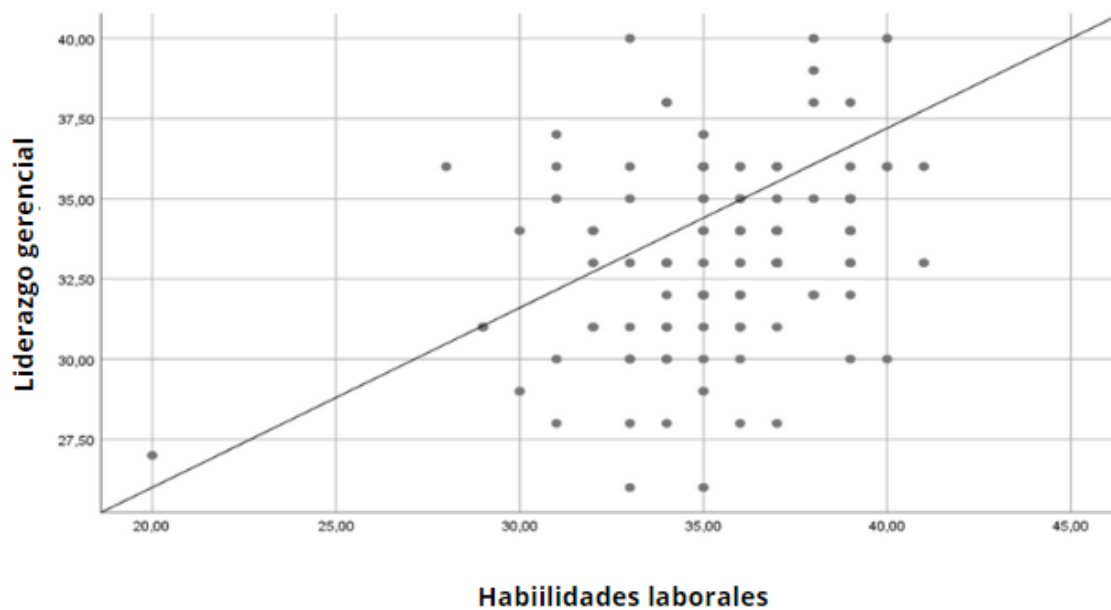
Tabla 9*Relación entre el liderazgo gerencial y habilidades laborales*

			Liderazgo gerencial	Habilidades laborales
Rho	deLiderazgo	Correlación	1,000	,299**
Spearman	gerencial	Sig.	.	,001
			N	70

Nota. Estadístico Spss V25.

Figura 1

Diagrama de dispersión entre el liderazgo gerencial y habilidades laborales



Nota. Estadístico Spss V25.

Interpretación:

La tabla 9 muestra un coeficiente de Rho de 0,299, lo que establece una correlación por lo tanto existe una conexión pero positiva entre el liderazgo de los gerentes y el desarrollo de habilidades. Este hallazgo sugiere que, si bien hay una conexión entre los dos elementos, esta es bastante débil. No obstante, la conexión positiva indica que avances en el crecimiento de destrezas podrían tener un efecto beneficioso, aunque restringido, en la mejora de atención en la municipalidad.

Tabla 10

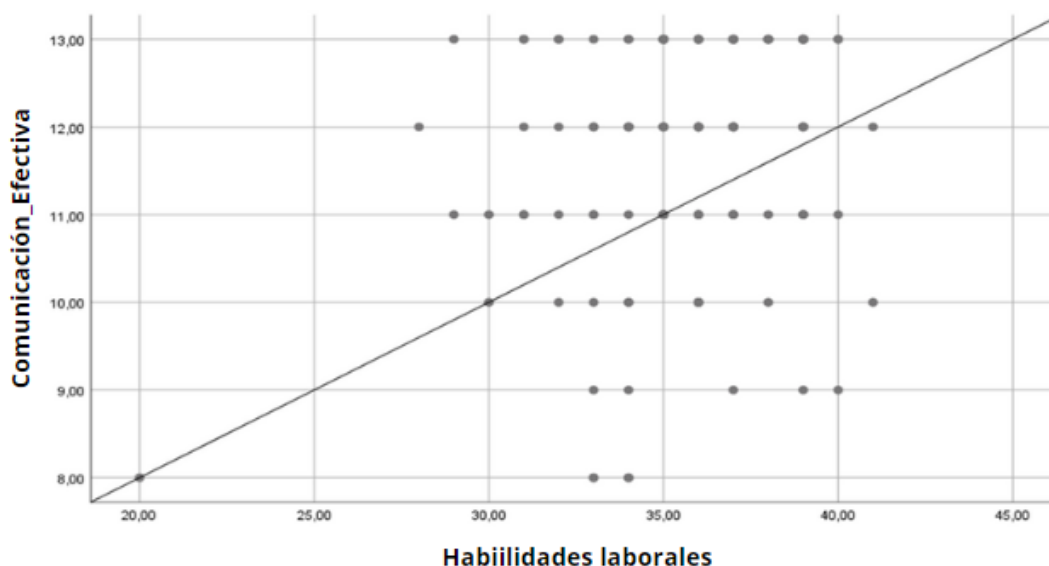
Relación entre la comunicación efectiva y habilidades laborales

			Comunicación efectiva	Habilidades Laborales
Rho de Spearman	de Comunicación efectiva	Correlación	1,000	,186*
		Sig.	.	,048
		N	70	70

Nota. Estadístico Spss V25.

Figura 2

Diagrama de dispersión entre la comunicación efectiva y habilidades laborales



Nota. Diseño propio.

Interpretación:

Por otro lado, la tabla 10 presenta un coeficiente de Rho de 0,186, lo que establece una correlación positiva muy débil entre la comunicación efectiva y las habilidades laborales. Esto sugiere que la relación entre estos dos factores es aún más tenue. Aunque hay una conexión positiva, su impacto es mínimo, indicando que otros factores pueden desempeñar un papel más significativo.

Tabla 11

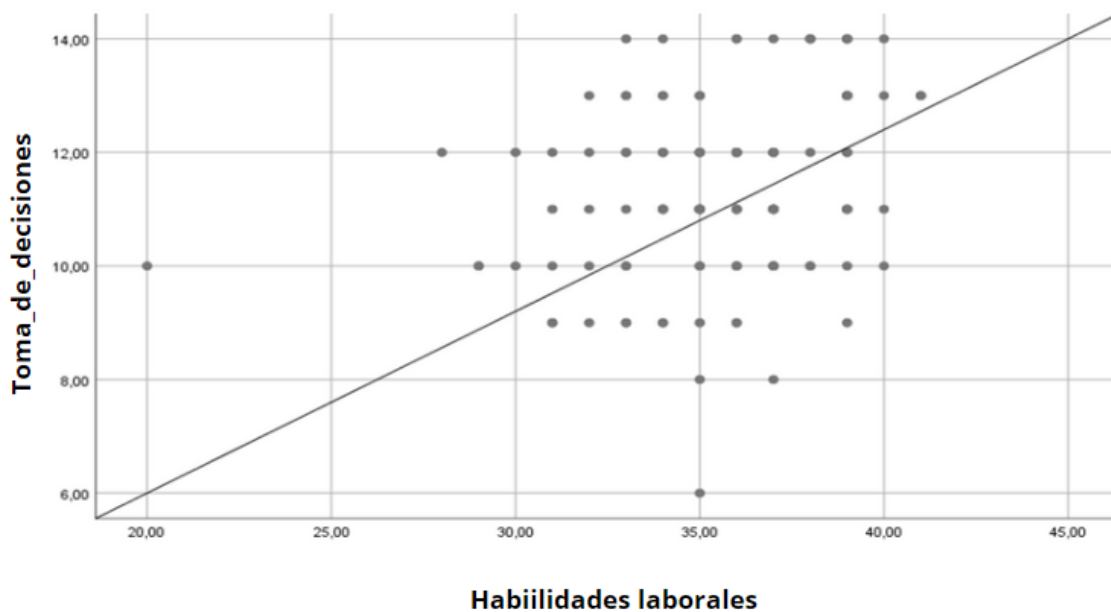
Relación entre la toma de decisiones y habilidades laborales

		Toma de Habilidades	
		decisiones	laborales
Rho	de Toma	Correlación	1,000
		Sig.	,259**
Spearman	decisiones	N	70
			70

Nota. Estadístico Spss V25.

Figura 3

Diagrama de dispersión entre la toma de decisiones y habilidades laborales



Nota. Estadístico Spss V25.

Interpretación:

La tabla 11 presenta un coeficiente de Rho de 0.259, lo que sugiere una correlación positiva débil entre la toma de decisiones y las habilidades laborales. Este valor indica que, aunque existe una relación, la magnitud de esta relación es bastante limitada. En otras palabras, aunque la forma en que se maneja la

toma de decisiones puede tener algún impacto en los niveles de habilidades laborales, su influencia es mínima.

Tabla 12

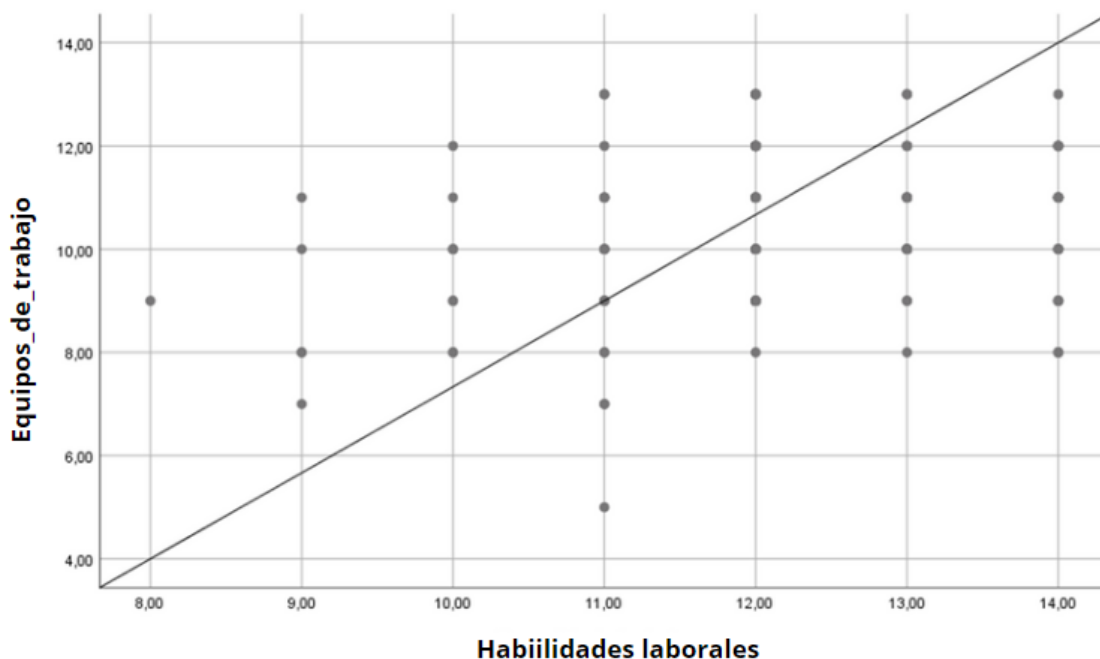
Relación entre equipos de trabajo y habilidades laborales

		Equipos de trabajo	Habilidades Laborales
Rho de Spearman	Correlación	1,000	,231*
	Sig.	.	,014
	N	70	70

Nota. Estadístico Spss V25.

Figura 4

Diagrama de dispersión entre equipos de trabajo y habilidades laborales



Nota. Estadístico Spss V25.

Interpretación:

La tabla 12 muestra un coeficiente de Rho de 0.231, indicando una correlación positiva muy débil entre equipos de trabajo y habilidades laborales.



Este dato indica que, a pesar de los equipos de trabajo están relacionados con las habilidades laborales, su impacto es muy reducido. Esto significa que, aunque hay una conexión entre cómo trabajan los equipos y las habilidades laborales que tienen dicha relación no es lo suficientemente fuerte como para tener un efecto significativo.



6.2. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos podrían haber mostrado una existe una conexión profunda entre liderazgo gerencial y el desarrollo de habilidades laborales en la municipalidad. Esto indica que los estilos de liderazgo aplicados por Los directivos y jefes ejercen una influencia directo en cómo los empleados adquieren y mejoran sus competencias laborales.

Si los datos evidencian que un liderazgo transformacional, que motiva e inspira, está correlacionado con un mayor desarrollo de habilidades, esto refuerza la literatura existente, como la de Quispe y Flores (2020), Resalta la relevancia de esta categoría de liderazgo en entornos laborales públicos en Puno.

Limitaciones en el Desarrollo de Habilidades

Es posible que los resultados también hayan mostrado que las limitaciones en la capacitación y el desarrollo profesional, mencionadas por Mamani (2022), persisten en la municipalidad. Esto podría deberse a la falta de recursos, políticas de formación inadecuadas o un enfoque gerencial que no prioriza el desarrollo de competencias.

Discrepancias entre Percepción y Realidad

Los resultados pueden haber revelado discrepancias entre la percepción de los líderes y la de los empleados sobre el desarrollo de habilidades. Mientras que los líderes pueden considerar que están ofreciendo suficientes oportunidades de crecimiento, los empleados podrían sentir que estas no son adecuadas o pertinentes para su desarrollo profesional. Este hallazgo podría estar alineado con estudios como el de Yucra (2021), que señala la falta de



alineación entre las estrategias gerenciales y las necesidades del personal en Puno.

Implicancias para la Gestión Municipal

Finalmente, la discusión debe abordar las implicancias de los hallazgos para la gestión municipal en San Miguel. Si el liderazgo gerencial es efectivamente un factor clave en el desarrollo de habilidades laborales, entonces las políticas municipales deben centrarse en fortalecer las competencias gerenciales y en crear un entorno que facilite el aprendizaje y el crecimiento continuo de los empleados.



CONCLUSIONES

PRIMERA: En este estudio se estableció la conexión entre el liderazgo de los directivos y las destrezas laborales. El coeficiente Rho obtenido a partir de estas variables reveló un valor de 0,299. Lo que indica una conexión leve pero positiva. Con un valor de p de 0,001, se determinó que el liderazgo gerencial guarda una conexión relevante con el progreso de las destrezas laborales en la municipalidad distrital de San Miguel 2024.

SEGUNDA: En esta tesis se estableció la relación entre la comunicación efectiva y las habilidades laborales. El valor de Rho obtenido de estas variables mostró un valor de 0,186. Esto demuestra una relación positiva muy débil. El valor de p fue de 0,048, por ello, se concluyó que la comunicación efectiva se relación directamente con las habilidades laborales en la municipalidad distrital de San Miguel 2024.

TERCERA: En este estudio se descubrió la conexión entre la toma de decisiones y las destrezas profesionales. El nivel de Rho obtenido de estos aspectos mostró un valor de 0,259. Esto indica una conexión leve y favorable. Con un valor de p de 0,006, se determinó que la toma de decisiones está estrechamente ligada a las competencias laborales en la municipalidad distrital de San Miguel 2024.

CUARTA: En este estudio se examinó la conexión entre los grupos laborales y las destrezas profesionales. El coeficiente Rho obtenido de estos elementos reveló un valor de 0,231. Esto sugiere una conexión leve



pero favorable. Con un valor de p de 0,014, se llegó a la conclusión de que existe una conexión directa entre los equipos de trabajo y las habilidades laborales en la municipalidad distrital de San Miguel 2024.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda que la municipalidad implemente programas de formación en liderazgo transformacional para sus gerentes y supervisores. Este tipo de liderazgo ha demostrado ser efectivo en motivar a los empleados y en promover el desarrollo de sus habilidades laborales. La capacitación podría incluir talleres, seminarios y sesiones de coaching que enfoquen en habilidades como la comunicación efectiva, la inspiración y el empoderamiento del personal.

SEGUNDA: Es crucial diseñar un plan integral de capacitación y desarrollo profesional que esté alineado con las necesidades reales de los empleados. Este plan debe ser flexible, accesible y basado en competencias, asegurando que los trabajadores adquieran las habilidades necesarias para desempeñarse de manera eficiente en sus roles. Se recomienda que este plan sea evaluado y actualizado anualmente para adaptarse a las cambiantes demandas del entorno laboral

TERCERA: Se sugiere que la municipalidad establezca un sistema de evaluación de desempeño que no solo mida el rendimiento de los trabajadores, sino que también identifique áreas de mejora y desarrollo. Estas evaluaciones deben estar orientadas al crecimiento profesional, con la creación de planes de desarrollo personalizados que permitan a los empleados fortalecer sus habilidades y avanzar en sus carreras.



CUARTA: Es importante establecer mecanismos para el monitoreo y evaluación continua de los programas de desarrollo de habilidades laborales y liderazgo gerencial. Esto permitirá identificar qué estrategias son más efectivas y hacer los ajustes necesarios para mejorar la calidad de estos programas. Además, se sugiere la creación de un comité interno que supervise estas actividades y garantice que los objetivos de desarrollo se estén cumpliendo.



REFERENCIAS

Araujo, C. (2021). *Gestión pública municipal y la percepción de la población de la ciudad de Puno*. (Tesis de licenciatura, Universidad Privada San Carlos).

Repositorio institucional. Obtenido de <http://34.127.45.135/handle/UPSC%20S.A.C./105>

Benavides, J. (2022). *Instructivo complementario para la aplicación de la ordenanza municipal que controla la seguridad ciudadana en el cantón Ibarra*.

Blandez, A. (2020). *Gestión Administrativa y su impacto en la administración pública*.

Botero, R. (2021). *La satisfacción con la comunicación interna afecta el compromiso y la pasión de los trabajadores en empresas de América Latina*.

Cabanaconza, M. (2020). *Un estilo de liderazgo efectivo: teoría del liderazgo situacional*.

Ceballos, J. (2020). *La toma de decisiones en contextos de incertidumbre en América Latina*.

Choquehuanca, A. (2019). *Limitaciones en la capacitación y su impacto en el desarrollo de habilidades laborales en Puno*.

Estrada, F. (2022). *Gestión Municipal y Desarrollo de Habilidades en la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – Satipo 2019*.

Fernández, L. (2021). *La frecuencia de comunicación y su impacto en el bienestar laboral*.

Flores, P. (2020). *Estrategias de gestión documental en universidades de Trujillo*.

Gómez, J. (2019). *Implementación de un sistema electrónico para la gestión y trámite de documentos*.



Herrera, M. (2023). *Toma de decisiones basada en datos en empresas latinoamericanas.*

Jaramillo, S. (2020). Transformación del liderazgo gerencial en América Latina ante la era digital.

López, M. (2022). Importancia del costo por absorción en la toma de decisiones estratégicas en la industria ganadera.

López, S., & Santiago, D. (2020). Liderazgo transformacional en América Latina: un enfoque hacia la innovación y mejora continua.

Mamani, R. (2022). Inversión en programas de formación y desarrollo de competencias laborales en municipalidades de Puno.

Mendoza, G., & Mendoza, S. (2019). *Gestión y procesos en el ámbito de la administración pública en Perú.*

Morales, C. (2020). *Propuesta metodológica de valoración documental para la Administración Pública Peruana.*

Muñoz, D. (2020). Métodos y enfoques para la toma de decisiones en contextos empresariales complejos en América Latina.

Piñeiro, C. (2020). *Claridad en la comunicación organizacional: desafíos y estrategias en el contexto latinoamericano.*

Quispe, L., & Flores, M. (2020). Liderazgo gerencial en las instituciones públicas de Puno: una combinación de estilos tradicionales y modernos.

Ramírez, G., & Torres, J. (2021). *Método de contabilidad de costos por absorción en la industria ganadera.*

Rodríguez, H. (2019). El liderazgo gerencial en la promoción de la sostenibilidad en empresas latinoamericanas.



Salazar, P. (2019). Adaptación del liderazgo gerencial en América Latina ante la globalización y digitalización.

Sánchez, A. (2020). La importancia de la retroalimentación en el liderazgo para el desarrollo de habilidades.

Toapanta, R. (2019). *Gestión municipal y participación ciudadana en la unidad de movilidad del GAD de San Jacinto de Yaguachi, 2018.*

Torres, L. (2023). *Implementación de decisiones en el contexto del trabajo remoto en empresas latinoamericanas.*

Torres, P. (2019). Dimensiones del liderazgo en el personal municipal de la Municipalidad Distrital de Vilquechico.

Yucra, R. (2021). Formación continua y desarrollo gerencial en las municipalidades de Puno.

Zegarra, F. (2019). El liderazgo empresarial como clave para el éxito organizacional.



ANEXOS



Matriz de consistencia

TÍTULO: LIDERAZGO GERENCIAL Y DESARROLLO DE HABILIDADES LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN 2024.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación de liderazgo gerencial y desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia de San Román 2024?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación de liderazgo gerencial y desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia de San Román 2024</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>El liderazgo gerencial se relaciona significativamente con el desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia De San Román 2024.</p>	<p>VARIABLE 1: LIDERAZGO GERENCIAL</p> <p>DIMENSIÓN: Comunicación</p> <p>Efectivo</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frecuencia de Comunicación • Claridad de Mensajes • Satisfacción con la Comunicación <p>DIMENSIÓN: Toma de Decisiones</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de Decisión • Implementación de Decisiones • Calidad de Decisiones <p>DIMENSIÓN: Equipos de Trabajo</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cohesión del Equipo • Resolución de Conflictos 	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>Método:</p> <p>Deductivo.</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Básico.</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Correlacional.</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental.</p> <p>Muestra:</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>P.E.1. ¿Cuál es la relación de la comunicación efectiva y desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>O.E.1. Determinar la relación de la comunicación efectiva y desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>HE1. La comunicación efectiva se relaciona directamente con el desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital</p>		



<p>San Miguel, Provincia De San Román 2024?</p> <p>P.E.2. ¿Cuál es la relación de la toma de decisiones y desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia De San Román 2024?</p> <p>P.E.3. ¿Cuál es la relación de equipos de trabajo y desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia De San Román 2024?</p>	<p>Miguel, Provincia de San Román 2024.</p> <p>O.E.2. Determinar la relación de la toma de decisiones y desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia de San Román 2024.</p> <p>O.E.3. Determinar la relación de equipos de trabajo y desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia de San Román 2024.</p>	<p>de San Miguel, Provincia De San Román 2024.</p> <p>HE2. La toma de decisiones se relaciona directamente con el desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia De San Román 2024.</p> <p>HE3. Los equipos de trabajo no se relacionan directamente con el desarrollo de habilidades laborales de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Miguel, Provincia De San Román 2024.</p>	<p>Satisfacción del Equipo</p> <hr/> <p>VARIABLE 2: HABILIDADES LABORALES</p> <p>DIMENSIÓN: Práctica dedicada</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Horas de Prácticas • Mejora de Competencias • Participación en Entrenamientos <p>DIMENSIÓN: Entorno y Oportunidad</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acceso a Recursos • Movilidad Interna • Ambiente de Aprendizaje <p>DIMENSIÓN: Toma de Decisiones</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación en Toma de Decisiones • Evaluación de Decisiones • Feedback sobre Decisiones 	<p>70 participantes.</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario.</p>
--	--	---	--	---

Nota. Elaboración propia.



TESIS UANCV



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



Matriz de datos

	VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0000	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	V1	V2	D1
37	4	4	3	4	5	5	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	38	38	11
38	4	4	3	4	5	5	4	3	2	2	4	5	4	4	4	5	4	5	34	37	11	
39	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	5	4	5	30	34	9	
40	4	4	5	4	5	4	2	4	2	5	4	5	4	4	4	5	4	4	34	39	13	
41	4	3	3	2	2	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	36	10	
42	4	4	5	4	5	5	1	2	4	5	2	2	4	5	4	5	4	5	34	36	13	
43	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	39	38	13	
44	3	4	1	4	5	4	1	5	3	5	4	5	4	5	3	3	3	2	30	34	8	
45	4	4	1	4	3	3	2	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	30	40	9	
46	3	4	5	4	3	4	2	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	32	39	12	
47	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	37	35	13	
48	3	2	4	4	5	4	2	4	2	5	4	5	2	5	4	5	4	5	30	39	9	
49	4	4	5	4	2	3	4	4	2	5	4	4	2	5	4	4	4	4	32	36	13	
50	3	4	4	3	3	4	1	4	2	4	4	3	4	5	4	4	4	5	28	37	11	
51	4	4	4	3	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	33	34	12	
52	4	2	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	32	35	11	
53	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	31	29	11	
54	4	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	5	3	3	3	33	33	11	
55	4	2	4	4	4	5	1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	33	41	10	
56	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	36	40	11	
57	4	4	4	4	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	36	41	12	
58	4	4	5	3	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	33	34	13	
59	4	2	5	3	5	5	4	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	34	39	11	
60	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	5	3	3	4	4	4	4	31	34	11	
61	3	3	4	4	5	3	3	4	3	5	4	5	4	2	4	3	4	3	32	34	10	
62	4	2	5	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	2	2	4	4	5	34	30	11	
63	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	30	34	8	
64	3	2	3	3	4	3	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	26	33	8	
65	4	4	3	4	5	5	1	5	2	5	4	5	4	3	4	2	4	5	33	36	11	
66	4	4	5	4	3	5	3	5	2	5	4	5	4	5	4	2	4	5	35	38	13	
67	3	4	3	2	4	4	1	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	29	30	10	
68	4	4	5	4	3	3	2	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5	34	35	13	
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	36	12	
70	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	5	40	38	13	
71	3	4	5	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	34	37	12	
72	4	4	5	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	34	35	13	

	VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0000	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	V1	V2	D1
1	4	4	3	3	5	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	5	33	37	11	
2	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	38	39	13	
3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	33	35	11	
4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	2	4	34	32	11	
5	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	5	28	33	11	
6	4	4	3	3	3	5	3	5	4	5	4	5	2	2	4	5	4	5	34	36	11	
7	4	4	2	4	3	3	4	5	4	5	3	4	2	2	4	4	4	4	33	32	10	
8	4	4	4	3	3	3	2	4	3	5	3	3	4	5	2	4	4	3	30	33	12	
9	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	5	2	5	4	4	32	35	12	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	5	36	37	12	
11	4	4	5	4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	36	40	13	
12	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	5	36	37	13	
13	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	35	36	13	
14	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	4	4	3	5	30	33	12	
15	4	4	5	4	3	3	2	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	33	39	13	
16	4	4	5	4	3	5	3	4	4	5	3	4	3	3	3	5	4	5	36	35	13	
17	4	4	5	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	31	36	13	
18	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	37	31	13	
19	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	38	34	12	
20	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	2	35	33	10	
21	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	2	3	4	5	4	5	34	36	10	
22	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	3	2	3	4	5	4	5	36	35	13	
23	2	2	5	3	5	4	1	5	4	5	2	4	4	4	4	5	4	5	31	37	9	
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	35	31	12	
25	4	2	5	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	35	39	11	
26	3	4	3	1	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	28	34	10	
27	4	4	3	1	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	26	35	11	
28	3	3	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	32	38	10	
29	4	4	5	4	5	3	2	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	35	39	13	
30	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	34	39	12	
31	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	5	2	3	4	3	4	4	31	33	9	
32	4	4	4	3	3	3	3	4	2	5	4	4	4	4	4	3	4	3	30	35	12	
33	4	4	4	3	5	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	32	36	12	
34	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	30	33	8	
35	4	4	5	4	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	31	29	13	
36	4	4	5	3	5	3	2	4	4	2	3	5	4	4	4	2	4	4	34	32	13	

Vista de datos Vista de variables



Instrumento

Cuestionario

Escala de valoración.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÍTEMS		Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Vr. 1. Liderazgo Gerencial	Dimensión 1. Reconocimiento					
	1. ¿Con qué frecuencia su líder reconoce su trabajo y logros?					
	2. ¿Con qué frecuencia siente que su líder fomenta su interés por mejorar y crecer profesionalmente?					
	3. ¿Con qué frecuencia su líder utiliza incentivos o recompensas para motivar a su equipo?					
	Dimensión 2. Motivación					
	4. ¿Con qué frecuencia su líder apoya su desarrollo personal y profesional?					
	5. ¿Con qué frecuencia su líder promueve actividades que aumentan su compromiso con el trabajo?					
	6. ¿Con qué frecuencia su líder ofrece incentivos para recompensar su desempeño laboral?					
	Dimensión 3. Comunicación					
	7. ¿Con qué frecuencia su líder comunica de manera clara las expectativas laborales?					
8. ¿Con qué frecuencia su líder mantiene comunicación regular con el equipo?						



	9. ¿Con qué frecuencia su líder proporciona información transparente sobre las decisiones organizacionales?					
Vr. 2. Habilidades Laborales	Dimensión 1. Relaciones Interpersonales					
	10. ¿Con qué frecuencia siente que existe compañerismo entre los miembros de su equipo?					
	11. ¿Con qué frecuencia se da una comunicación efectiva entre los miembros de su equipo?					
	12. ¿Con qué frecuencia confía en sus compañeros de trabajo para colaborar en tareas?					
	Dimensión 2. Condiciones de Trabajo					
	13. ¿Con qué frecuencia considera que la carga de trabajo es manejable?					
	14. ¿Con qué frecuencia siente que su horario laboral le permite un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal?					
	15. ¿Con qué frecuencia considera que su lugar de trabajo es seguro para realizar sus actividades?					
	Dimensión 3. Reconocimiento y Recompensa					
	16. ¿Con qué frecuencia recibe reconocimiento por sus logros laborales?					
	17. ¿Con qué frecuencia se le brindan oportunidades de desarrollo profesional en su trabajo?					
	18. ¿Con qué frecuencia recibe evaluaciones claras y objetivas sobre su desempeño laboral?					



ANEXO 4

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ".
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO:

LIDERAZO GERENCIAL Y DESARROLLO DE HABILIDADES LABORALES DE LOS
TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA
DE SAN ROMAN 2024

REFERENCIAS

- EXPERTO : *Rossio Flores Aguilera*
- PROFESIÓN : *Lic. Adam*
- CARGO ACTUAL : *Docente*
- GRADO ACADÉMICO : *Doctor*

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS					
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUYBUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables.	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217).

Coefficiente de valorización porcentual, C= $Tora/50 = 0.86$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....
.....
.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha:

Firma del experto
DNI N°: 02426851



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 03-06-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: LUCI BELINDA CONDORI SANCHEZ

Dirección: Jr. POLONIA 252 URB. SR. DE LOS MILAGROS MZ. H3B LT 12

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70201761

Teléfono: 954954576 email: lucibelinda32@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: LIDERAZGO GERENCIAL Y DESARROLLO DE HABILIDADES LABORALES DE LOS
TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA
DE SAN ROMÁN 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): LIDERAZGO GERENCIAL, HABILIDADES LABORALES

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2?}

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

03-06-2025

Fecha