

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



**TITULO DE TESIS**

**“COMPETENCIAS GERENCIALES Y RELACIONES  
INTERPERSONALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
CERRO AZUL - CAÑETE, 2022”  
TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO EN LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

**AUTORES**

**ALVAREZ QUISPE, CHRISTEL JOSSELINNE  
RONDON PERALTA, JOSELYN VICTORIA  
SANCHEZ ANTON, ARIANA**

**ASESOR**

**Dr. MADISON HUARCAYA GODOY**

**LINEA DE INVESTIGACION**

**Ciencias Sociales y Desarrollo Humano**

**Gestión Administrativa**

**Callao, 2023**

**PERÚ**

Four handwritten signatures in blue ink are positioned vertically on the right side of the page. The signatures appear to be those of the authors and the advisor mentioned in the text.

*John*

*Smith*

*John*

*A. Smith*

## INFORMACIÓN BÁSICA

Facultad: Ciencias Administrativas

Unidad de Investigación: Pregrado

Título: Competencias Gerenciales y Relaciones Interpersonales en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul - Cañete, 2022”

Autores: Bach: Alvarez Quispe, Christel Josselinne  
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-1070-416x  
D.N.I. N° 70324288  
Bach: Rondón Peralta, Joselyn Victoria  
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-4637-9733  
D.N.I. N° 72685316  
Bach: Sanchez Anton, Ariana  
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-0987-0136  
D.N.I. N° 74366043

Asesor: Dr. Madison Huarcaya Godoy  
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-0063-8787  
D.N.I. N°06045183

Lugar de Ejecución: Municipalidad Distrital De Cerro Azul – Cañete

Unidades de Análisis: Recursos Humanos - Administración

Tipo de Investigación: Aplicada

Enfoque: Cuantitativo

Tema OCDE: 5.00.00Ciencias Sociales.  
5.02.04 Negocios, Administración



**HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN**

**TESIS TITULADA**

**“COMPETENCIAS GERENCIALES Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO AZUL - CAÑETE, 2022”**

**PRESENTADO POR:**

**BACH: ALVAREZ QUISPE, CHRISTEL JOSSELINE**

**BACH: RONDON PERALTA, JOSELYN VICTORIA**

**BACH: SANCHEZ ANTON, ARIANA**

**ASESOR: DR. Madison Huarcaya Godoy – DNI: 06045183**

**MIEBROS DEL JURADO DE SUSTENTACION:**

**Presidente:** Mg. Julio Wilmer Tarazona Padilla.

**Secretario:** Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto.

**Vocal:** Dr. Rufino Alejos Ipanaque.

**Suplente:** Dr. Jose Luis Reyes Doria.

**N° de Libro N° 01**

**N° de Folio N°23**

**N° de Acta N° 08-2023**

**Fecha de aprobación de la tesis:**

Bellavista, 17 de febrero del 2023

Resolución del decano N° 319-2022-D-FCA-UNAC y N°020-2023-D-FCA-UNAC



## **Dedicatoria**

Se dedica este preciado trabajo a nuestras familias que con tanto amor y comprensión han apoyado nuestro esfuerzo y siempre nos motivaron a continuar en este largo trayecto que sin duda alguna está lleno de conocimientos y enseñanzas. A nuestro amado amigo Oscar Eduardo Espinoza Apcho por su gran amistad, lealtad y apoyo durante estos años de carrera, su apoyo fue vital para la realización de la presente.



## **Agradecimiento**

A Dios por mantenernos con salud, proteger y guiar nuestros caminos, a nuestros amigos, a nuestros docentes que hoy ya no están con nosotros, por ser parte de este proceso de formación e impulsar en nosotras el deseo de superación. ¡Muchas Gracias!



## Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Hoja de respeto	ii
Información básica	iii
Hoja de referencia del jurado y aprobación	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	1
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>2</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática	2
1.2. Formulación del problema	7
1.2.1. Problema general	7
1.2.2. Problemas específicos	7
1.3. Objetivos	7
1.3.1. General	7
1.3.2. Específico	7
1.4. Justificación de la investigación	7
1.5. Limitaciones de la investigación	10
1.5.1. Teórico	10
1.5.2. Temporal	10
1.5.3. Espacial	10
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>11</b>
2.1. Antecedentes	11
2.1.1. Antecedentes Internacionales	11
2.1.2. Antecedentes Nacionales	18
2.2. Bases teóricas	21
2.2.1. Competencias Gerenciales	21
2.2.2. Relaciones Interpersonales	26






2.3. Marco conceptual	29
2.4. Definición de términos básicos	29
<b>III.HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	32
3.1. Hipótesis general y específicas	32
3.1.1. Hipótesis general	32
3.1.2. Hipótesis específicas	32
3.2. Definición conceptual de las variables	32
3.2.1. Operacionalización de variables	33
<b>IV. DISEÑO METODOLOGICO</b>	34
4.1. Tipo y diseño de investigación	34
4.1.1. Tipo de investigación	34
4.1.2. Diseño de la investigación	34
4.2. Método de investigación	34
4.3. Población y muestra	35
4.4. Lugar de estudio	36
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	36
4.6. Análisis y procesamiento de datos	38
4.7 Aspectos éticos en investigación.	39
<b>V. RESULTADOS</b>	40
5.1. Resultados descriptivos	40
5.2. Resultados inferenciales	44
<b>VI. DISCUSION</b>	48
<b>VII. CONCLUSIONES</b>	53
<b>VIII. RECOMENDACIONES</b>	54
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	55
<b>ANEXOS</b>	60
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	
Anexo 3: Certificados validación instrumentos	
Anexo 4: Base datos instrumentos	
Anexo 5: Captura pantalla resultados inferenciales	

## Índice de tablas

		<b>Pag</b>
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable competencias gerenciales	33
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable relaciones Interpersonales	33
Tabla 3	Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento competencias gerenciales	37
Tabla 4	Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento relaciones interpersonales	37
Tabla 5	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	38
Tabla 6	Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos	38
Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes de Competencias gerenciales	40
Tabla 8	Distribución de frecuencias de las dimensiones de Competencias gerenciales	41
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes de Relaciones Interpersonales	42
Tabla 10	Distribución de frecuencias de las dimensiones de relaciones interpersonales	43
Tabla 11	Coeficiente de correlación de Spearman: Competencias gerenciales y Relaciones interpersonales	45
Tabla 12	Coeficiente de correlación de Spearman: Competencias conceptuales y Relaciones interpersonales	46
Tabla 13	Coeficiente de correlación de Spearman: Competencias humanas y Relaciones interpersonales	46
Tabla 14	Coeficiente de correlación de Spearman: Competencias técnicas y Relaciones interpersonales	47






## Índice de figuras

		Pag
Figura 1	Niveles de competencias gerenciales	46
Figura 2	Niveles de las dimensiones de Competencias gerenciales	47
Figura 3	Niveles de Relaciones Interpersonales	48
Figura 4	Niveles de las dimensiones de Relaciones Interpersonales	49



## Resumen

La presente investigación titulada: Competencias gerenciales y relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul - Cañete, 2022, tuvo como objetivo Determinar la relación que existe entre Competencias gerenciales y relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul - Cañete, 2022. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, el método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica de nivel correlacional fue considerada no experimental; de diseño no experimental, descriptivo, correlacional causal, de corte transversal. La muestra de la investigación que se desarrollará estará constituida por 90 trabajadores de la en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul - Cañete, 2022. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

En el resultado inferencial se observa que las competencias gerenciales y relaciones interpersonales están correlacionados muy altamente en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul - Cañete, 2022 ( $r_s = ,884$ ,  $p = .000 < 0,05$ .)

**Palabras claves:** competencias, gerencial, interpersonal, relaciones



## Abstract

The present investigation entitled: Management skills and interpersonal relationships in the Cerro Azul Municipality - Cañete, 2022, had the objective of determining the relationship that exists between management skills and interpersonal relationships in the Cerro Azul Municipality - Cañete, 2022. The instruments used were Likert scale questionnaires for the variables. These instruments were subjected to the respective analysis of reliability and validity, the method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, correlational level was considered non-experimental; non-experimental, descriptive, causal correlational, cross-sectional design. The sample of the research that will be developed will be made up of 90 workers from the Cerro Azul Municipality - Cañete, 2022. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through trials. of experts and their reliability through Cronbach's Alpha reliability statistic.

In the inferential result, it was observed that managerial skills and interpersonal relationships are highly correlated in the District Municipality of Cerro Azul - Cañete, 2022 ( $r_s = .884$ ,  $p = .000 < 0.05$ ).

**Keywords:** competencies, managerial, interpersonal, relationships



## INTRODUCCIÓN

La globalización impacta en las competencias gerenciales con las relaciones interpersonales de los usuarios es obligatoria que se establece en las municipalidades, por lo que Saldarriaga, (2008), ha dado lugar a la visión generalizada de que las industrias y los países solo pueden competir en la medida en que pueden penetrar en el mercado internacional con la máxima calidad de los productos y servicios. Esto demuestra que esto tiene un impacto en la percepción de las municipalidades sobre qué es las competencias gerenciales con las relaciones interpersonales de los usuarios deben implementar para tener éxito en, y una de las estrategias son las competencias gerenciales.

Con los grandes avances de manera acelerado de la globalización en el mundo entero en especial en aquellos países desarrollados, esto ha obligado y se ha exigido que en nivel global aquellos países que se encuentran en su proceso potencial se preocupen en tratar de generar cambios en los distintos aspectos, como una ciudad ordenada, servicios públicos al día, temas económicos, temas políticos, temas sociales y medio ambientales.

Es claro, que cuando existe una eficiente competencia gerencial, y al existir esta, es hablar de buenas estrategias, de una buena administración y abastecimiento o provisión de servicios municipales, esto genera un buen desarrollo municipal, y esto se muestra en un desarrollo económico, desarrollo sociopolítico y un desarrollo tecnológico. Por otra parte, hablar de relaciones interpersonales, es aquella que se basa en las funciones ejercidas dependientemente y organizaciones empresariales, direccionadas al éxito de las metas planteadas y así cumplir con los planes estratégicos, a través de los intercambios e incorporación del capital humano, materiales y financieros.

La tesis se desarrolla en seis capítulos. Capítulo I, desarrolla el planteamiento del problema, que describe: la realidad problemática, formulación del problema, los objetivos de investigación generales y específicos, justificaciones de la investigación y limitaciones y Capítulo II, detalla el contenido de los antecedentes internacionales y nacionales, las teorías de las variables de estudio, teorías conceptuales y la definición de términos básicos. El Capítulo III, plantea la hipótesis de investigación general y específicas, definición conceptual de las variables de



estudio y operacionalización de las variables de estudio. Capítulo IV, indica el nivel del estudio, diseño y métodos; juntamente con la muestra y la población; se detalla también los instrumentos y técnicas de estudio, el procedimiento e información; la confiabilidad y validación del instrumento. El Capítulo V, cronograma de actividades, el Capítulo VI desarrolla el presupuesto, el capítulo VII, referencias bibliográficas finalizando en el capítulo VIII anexos.

una polémica sobre los resultados obtenidos.

Como parte final presentamos conclusiones y algunas recomendaciones para la consideración de participantes del sector turístico e investigadores relacionados con este tema.



# I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## 1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial de acuerdo a la Organización internacional del trabajo (OIT, 2020); en los últimos meses del 2020 el mercado laboral de Latinoamérica ha tenido un retroceso de una década, donde la crisis está lejos de terminar, donde en el 2021 con el procesos de la terapia intensiva y con el fin de poder sentar las bases para un nueva normalidad, se estima una fuerte contracción económica de un resultado negativo del -8.1% esto señalado por el Fondo Monetario Internacional lo que fue ratificada por la CEPAL (2021) que tuvo una proyección negativa del -7.7%. Es por lo cual en todas las organizaciones las administraciones y gerencias actualmente están trabajando a un más con menos recursos, lo que afecta varias condiciones en el trabajo y en la productividad de la empresa, es donde las habilidades gerenciales del gerente para manejar estas situaciones son esenciales.

La globalización impacta en las competencias gerenciales con el imperativo de la competitividad que se ha instalado en las empresas y, según Saldarriaga, (2008), ha dado origen al pensamiento ampliamente compartido de que la competitividad de las empresas y las naciones solamente es posible en la medida en que se logren penetrar exitosamente los mercados internacionales con productos y servicios de excelente calidad de atención. Esto indica tiene incidencia en el imaginario que las empresas crean y recrean acerca de lo que es la competitividad y cuáles son las estrategias competitivas que deberían implementarse para que sean exitosas en el mercado nacional e internacional, y una de esas estrategias ha sido las habilidades gerenciales y dentro de ella, las estrategias y tendencias que se vienen dando a nivel mundial.

El recurso humano, como se sabe, un trabajador satisfecho para que contribuya y logre desarrollar a una municipalidad es necesario que exista relaciones interpersonales encabezada por los organismos que representan a la administración pública y que busquen crear modelos que logren implantarse en el que hacer del desempeño laboral que conlleve a la satisfacción laboral. Una nación que fomenta el crecimiento en todos sus campos bajo la batuta de líderes bien preparados en el manejo de los entes gubernamentales es la única vía que oriente hacia el éxito a una verdadera gestión administrativa en la municipalidad.



Actualmente las municipalidades del Perú afrontan un desafío interno relacionado con la calidad de atención brindado a sus administrados y que los gerentes sean competentes, productivos y generen beneficios a la entidad edil. Para poder desempeñar las funciones y responsabilidades propias de dirección, un gerente tiene que poseer algunas habilidades, para poder expresar y mejorar cada vez el entorno laboral. Se entiende como habilidad al talento y destreza que se necesita para ejecutar un trabajo. Las habilidades gerenciales es una combinación entre destrezas, capacidades y conocimiento adquiridas por una persona para establecer ciertas medidas como coordinación y liderazgo en la gestión de dirección del recurso humano, la toma de decisiones gestión del tiempo, trabajo en equipos y gestión de proyectos, todo esto enfocado principalmente a su desarrollo de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul - Cañete

Actualmente la Municipalidad Distrital de Cerro Azul - Cañete” (MDCA), afrontan un desafío interno relacionado con su desempeño para que los gerentes sean competentes, productivos y generen beneficios al distrito. Para poder desempeñar las funciones y responsabilidades propias de dirección, un gerente tiene que poseer algunas habilidades, para poder expresar y mejorar cada vez el entorno laboral. Se entiende como habilidad al talento y destreza que se necesita para ejecutar un trabajo. Las competencias gerenciales es una combinación entre destrezas, capacidades y conocimiento adquirido por una persona para establecer ciertas medidas como coordinación y liderazgo en la gestión de dirección del recurso humano, la toma de decisiones, gestión del tiempo, trabajo en equipos y gestión de proyectos, todo esto enfocado principalmente al desarrollo de la municipalidad.

Esta realidad de la municipalidad Distrital de Cerro Azul - Cañete, muestran que dichas competencias gerenciales son deficientes, es así, que en el inicio del estudio se muestra el contexto en el cual se propone la problemática del estudio para luego presentar las teorías relacionadas al problema referidas a las competencias gerenciales; es así que: se estudia dichas habilidades producto del aprendizaje y la experiencia; la composición de dichas capacidades facilitan trabajos más eficientes que se ven reflejados en los resultados de gestión del gobierno municipal.

Se precisa que, la Municipalidad Distrital de Cerro Azul - Cañete, afrontan un desafío interno relacionado con su gestión, los gerentes pueden producir y generar beneficios para los municipios. Los gerentes deben tener ciertas habilidades para administrar una empresa para expresar y mejorar la gestión cada

vez si quieren desempeñar sus funciones y responsabilidades de gestión adecuadas. Las habilidades son los talentos y habilidades necesarios para realizar un trabajo. La competencia directiva es una combinación de habilidades, competencias y conocimientos que una persona adquiere para crear determinadas iniciativas, como la coordinación y el liderazgo en la gestión de recursos humanos, la toma de decisiones, la gestión del tiempo, el trabajo en equipo y la gestión de proyectos, todas ellas enfocadas al ámbito del desarrollo en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul De acuerdo con esta realidad de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul - Cañete, muestran que dichas competencias gerenciales son deficientes, y el bajo nivel de calidad del servicio ofrecido, por ello, en el inicio del estudio se muestra el contexto en el cual se propone la problemática del estudio para luego presentar las teorías relacionadas al problema referidas a las competencias gerenciales; es así que: se estudia dichas competencias producto del aprendizaje y la experiencia; la composición de dichas capacidades facilitan trabajos más eficientes que se ven reflejados en los resultados de gestión en la municipalidad Distrital de Cerro Azul - Cañete.

Por tal razón, la investigación busca analizar las competencias gerenciales para que los gerentes desempeñen un trabajo eficiente, para lo cual el proyecto de tesis expresa el problema en el siguiente trabajo.. Es claro hoy en día para el progreso y desarrollo de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul - Cañete, es producto de un eficiente gerenciamiento, producto de buenas relaciones interpersonales, de la implementación y ejecución de diversos servicios y proyectos en su jurisdicción con una dirección democrática ante sus trabajadores y estas acciones se vea realmente día a día, es decir que se vea el gran desarrollo distrital en sus aspectos económicos, sociopolítica y ambiental.

En esta investigación abordaremos estudios de diversos ámbitos desde el local hasta el internacional que sustenten y justifiquen la razón por la cual se debió desarrollar y ejecutar para mejorar la situación de nuestra entidad edil, además proporcionaremos definiciones conceptuales de las variables de estudio revisados de diversas literaturas tales como libros, artículos científicos, repositorios de



investigaciones entre otros para tener bien claro las variables de estudio.

El estudio de las competencias gerenciales en la MDCA - Cañete, es como una mirada panorámica en nuestro entorno nacional, se puede observar un manejo inadecuado de las municipalidades, ya que la mayoría de ellas en nuestro país, no fortalecen sus competencias gerenciales para llevar a cabo un buen gerenciamiento, lo cual causa disconformidad en los trabajadores.

Por tal razón, la investigación busca analizar las competencias gerenciales que los gerentes adquieren para desempeñar su trabajo, para lo cual la tesis para la investigación expresa el problema en el siguiente numeral.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. S. S.', located on the right side of the page.

## 1.2. Formulación del problema

### 1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre competencias gerenciales y relaciones interpersonales en la MDCA – Cañete, 2022?

### 1.2.2. Problemas específicos

PE1 ¿Qué relación existe entre competencias conceptuales y relaciones interpersonales en la MDCA – Cañete?,

PE2 ¿Qué relación existe entre competencias humanas y relaciones interpersonales en la MDCA – Cañete?

PE3 ¿Qué relación existe entre competencias técnicas y relaciones interpersonales en la MDCA – Cañete?

## 1.3. Objetivos

### 1.3.1. General

Determinar la relación que existe entre competencias gerenciales y relaciones interpersonales en la MDCA – Cañete, 2022.

### 1.3.2. Específicos

OE1 Determinar la relación que existe entre competencias conceptuales y relaciones interpersonales en la MDCA – Cañete.

OE2 Determinar la relación que existe entre competencias humanas y relaciones interpersonales en la MDCA – Cañete.

OE3 Determinar la relación que existe entre competencias técnicas y relaciones interpersonales en la MDCA – Cañete.

## 1.4 Justificación

### 1.4.1 Justificación teórica.

En la **justificación teórica** la tesis recoge para su desarrollo los paradigmas científicos de la gestión del recurso humano los cuales permiten tener los argumentos y conocimientos previos que posibilitan relacionar dichos conocimientos a la realidad propia de las organizaciones municipales de modo que se amplíe el conocimiento en favor de las organizaciones, en la que existen pocas



investigaciones relacionadas con el tema, de tal forma que podremos validar dichas teorías aprovechando los conocimientos para comprender la importancia de la gerencia de este tipo de servicio y aprovecharla en la mejora. El presente proyecto se realiza con la intención de confrontar las teorías más relevantes sobre las variables de investigación y para darle sustento a los resultados, de tal manera que los hallazgos constituyan un aporte a lo existente en cuanto a los conocimientos. Así mismo estos sirvan de base teórica y antecedentes futuras para otros próximos estudios relacionados a estas variables. También, la **Justificación práctica** del presente estudio explora la conducción de la MDCA Cañete, como participa en la gestión y muestra su desempeño, y en última instancia como se refleja en el desempeño municipal, por ello es importante identificar y explorar en detalle las dimensiones de las competencias: conceptuales, humanas y técnicas. Las Competencias gerenciales posibilitará proponer mejoras en la municipalidad Distrital de Cerro Azul Cañete, basadas en desarrollar la conducción de su recurso humano con profesionalismo tratando de incrementar la productividad de sus directivos encargados; finalmente tomar una serie de decisiones en los actos financieros. Además, se puede decir que los resultados reportados contribuirán a identificar si se presenta un nexo, de tal forma que ello sea un aporte para que la municipalidad conozca la perspectiva que tienen los administrados en referencia a los servicios que brinda y poder mejorarlo empleando algún mecanismo que ayude a través de técnicas e instrumentos medir de manera práctica y sistemática la asociación que se presenta entre los elementos objeto de investigación. Al mismo tiempo esto sean prototipos de la mejor manera de obtener información relevante para otros estudios relacionados a estas variables Al igual que la **Justificación metodológica**, propone una metodología basada en la descripción de la realidad de modo que se puedan identificar qué aspectos se deben mejorar respecto a las competencias gerenciales, de tal modo que permitirá fortalecer el desempeño permanente de la labor gerencial buscando potenciar y aprovechar el talento de las personas. En cuanto a la metodología, se pretende medir las variables de investigación; para este estudio, se utilizaron variables y cuestionarios y medidas ordinales, lo que llevó al uso de la correlación de Spearman como método estadístico. Sumado a ello, las herramientas han sido probadas y validadas por expertos, quienes concluyen que son aplicables en todos los contextos. Se podrán emplear como experiencia válida



en otras investigaciones que aborden el mismo tema o que profundicen en él. Se sustentará ya que proporcionará una metodología adecuada y pertinente, así como técnicas e instrumentos para poder ser útiles y modelos para otros próximos estudios relacionados a estas variables Este proyecto aplicará una diversidad de encuestas para la recolecta de información que se desarrollen bajo el mismo contexto.

Obviamente centrarse en cómo se pretende medir las variables de investigación; para este estudio las variables se dividen en dimensiones, y cada dimensión en sus medidas genera los ítems del cuestionario. En este estudio, la medida utilizada es la causalidad ordinal, lo que lleva al uso de la correlación ordinal como método estadístico. También, las herramientas han sido probadas y validadas por expertos, quienes concluyen que son aplicables en todos los contextos.

La tesis recoge para su desarrollo los paradigmas científicos de la gestión del recurso humano los cuales permiten tener los argumentos y conocimientos previos que posibilitan relacionar dichos conocimientos a la realidad propia de las organizaciones empresariales en Lima de modo que se amplíe el conocimiento en favor de las organizaciones, en la que existen pocas investigaciones relacionadas con el tema, de tal forma que podremos validar dichas teorías aprovechando los conocimientos para comprender la importancia de la gerencia de este tipo de servicio y aprovecharla en la mejora.

#### **1.4.2. Justificación práctica.**

El presente estudio explora del directivo las dimensiones que conforman la variable habilidad en la conducción de la MDCA Cañete, 2022, como participa en la municipalidad y muestra su desempeño, y en última instancia como se refleja las relaciones interpersonales, identificar y explorar en detalle las dimensiones de las habilidades posibilitará proponer mejoras en la municipalidad basadas en desarrollar la conducción de su recurso humano con profesionalismo tratando de incrementar la productividad de sus directivos encargados finalmente de la actividad económica de la municipalidad.

#### **1.4.3 Justificación metodológica.**

La tesis propone una metodología basada en la descripción de la realidad de modo que se puedan identificar qué aspectos se deben mejorar respecto a las competencias gerenciales, de tal modo que permitirá fortalecer las relaciones



interpersonales a través de estrategias de formación y evaluación de desempeño permanente de la labor gerencial buscando potenciar y aprovechar el talento de las personas.

Está orientado como vamos a medir las variables de estudio; en este caso las variables se descomponen en dimensiones, y cada dimensión en sus indicadores los que generarán los ítems de los cuestionarios, para esta investigación el nivel de medición empleado es ordinal, dando lugar a utilizar como técnica estadística la correlación de Spearman. Además, se hizo la prueba piloto y la validación por expertos a los instrumentos, quienes dictaminaron que son aplicables en cualquier contexto.

### **1.5 Delimitaciones de la investigación (teórico, temporal, espacial)**

Esta investigación considera restricciones respecto a la integridad de la veracidad de los datos recopilados en la aplicación del instrumento utilizado debido a las cualidades propias del administrativo informante, que se podrían presentar por los siguientes argumentos: inapropiada comprensión de las interrogantes que se formulan a los usuarios con su posible consecuencia de inapropiada respuesta y posibilidad de ocultar información debido a desincentivos por parte del administrativo de mostrar fielmente sus cualidades, y temor por relacionarla con la calidad de atención a sus usuarios en el contexto municipal

#### **1.5.1. Teórico**

Se ha tenido que indagar en el contexto internacional, latinoamericano, nacional y local el estado de arte de las variables de investigación hallando poca información.

#### **1.5. 2.. Temporal.**

El estudio de investigación es válido durante el año 2022.

#### **1.5.3. Espacial.**

La investigación se ha llevado a cabo en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete.



## II. MARCO TEORICO

### 2.1. Antecedentes: internacional y nacional

#### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

El estado de arte en los antecedentes internacionales, Reyes (2019) competencias gerenciales y desarrollo organizacional (Estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango). El autor en términos generales indaga respecto a la conexión del conocimiento gerencial y su desarrollo organizativo de los colaboradores, basado en un diseño de la investigación descriptivo en el cual se examina, representa e ilustra fenómenos, relaciones, estructuras, conexiones, variables dependientes e independientes, la Asociación hotelera de Quetzaltenango cubre todo tipo de datos científicos datos obtenidos de una muestra de directivos hoteleros registrados integrados por 20 gerentes de diferentes categorías sociales, entre las edades de 19 y 64 años, 8 mujeres y 12 hombres. Las conclusiones a las que arriba corroboran el desarrollo organizativo, se encontró una correlación  $r_s = 0,758$  entre competencias gerenciales y relaciones interpersonales, facilita al administrador de la municipalidad el uso de sus experiencias y conocimientos lo mejor que puedan para liderar los recursos humanos buscando mejorar la productividad; complementariamente determina que los administrativos tienen habilidades directivas que le ayudan a resolver problemas que pueden presentarse dentro de la empresa dentro de los cuales se puede destacar sus conocimientos y aprendizajes, liderazgo organizacional y habilidades comunicación técnicas de comunicación y actitudes para interactuar con los trabajadores.

En tal sentido, Pereda, (2019) Análisis de las competencias gerenciales y relaciones interpersonales. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba. El estudio desarrollado determinó las competencias gerenciales que son más valiosas para los colaboradores, los cuales fueron categorizadas: interpersonales y personales la investigación se desarrolló a través de un análisis práctico enfocado al sector público de Córdoba representado por organismos públicos de diversas industrias de operaciones que pertenecen a los cuatro estados que conforman el sector público: como Administración Independiente, Administración Estatal, Universitaria y gobierno Local. El estudio usa información



de toda población de trabajadores públicos de Córdoba, aumentando a 46,175 trabajadores, las conjeturas corroboran que las capacidades de liderazgo personal contribuyen a las ventajas competitivas que ahora están fuertemente formadas y que luego estarán expuestas a un entorno en constante cambio y en continuo cambio en el futuro. Las entidades necesitan habilidades de gestión que les permitan proporcionar y desarrollar mejores servicios a los ciudadanos, que a la larga será competitiva. Se encontró una correlación  $r_s = 0,621$  entre competencias conceptuales y relaciones interpersonales

Igualmente, Varela (2022) En su estudio Gestión y Gobernanza, Portugal. Afirmó que la buena gobernabilidad requiere motivación, habiendo realizado un tipo de estudio descriptivo no empírico y transversal de un campo con una población de 23 funcionarios, utilizando un estudio probabilístico deliberado. La herramienta de recolección de datos fue de 27 interrogantes y cinco opciones sobre dependencias recolectadas entre variables; También se realizó un análisis e interpretación, demostrando que los despidos docentes, la causa de la motivación afectó al 82% por los bajos salarios, el 52% mínima confianza laboral, el 70% son apoyados, y, además un 70% dijo que la comunicación no es suficiente. Llegando a concluir que, el funcionario tiene llamado a trabajar, pero no tiene incentivo para seguir laborando. En tal sentido, se sugiere a los gerentes que el reconocimiento verbal cambiará drásticamente la motivación para una gestión eficaz.

Asimismo, Alcón (2018) y Quispe (2018) en su estudio de investigación: “competencias gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del Sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, Estado Cojedes, Venezuela”. Lo propuesto por el investigador evidencia las competencias del administrador y su adecuación al con la labor de los profesores de las escuelas primarias; En tanto, el estudio establece finalmente componentes interiores y exteriores que identifican satisfacciones en los profesores en las escuelas primarias como resultado de la evaluación del desempeño, se pone de manifiesto que el clima laboral no es propicio para promover un buen trabajo pedagógico, hallándose una asociación de  $r_s = ,733$  entre competencias humanas y satisfacción laboral.

En base al estudio realizado en el libro “Desarrollo de las competencias gerenciales” por (Whetten y Cameron, 2020). Consistió en reconocer las habilidades y las capacidades que separan a los individuos excepcionalmente



eficaces de los demás. Es por ello, que se consideró a 402 personas competentes como directivos más eficaces en sus propias organizaciones. Se entrevistó a los directivos altamente eficaces mediante una prueba para encontrar cuáles eran sus atributos que se relacionan a la eficacia administrativa. Por otro lado, no es fácil reconocer y describir las habilidades gerenciales, en este caso se pudo visualizar con mayor frecuencia diez cualidades de las destrezas conductuales. Por consiguiente, se realizó un test (personales, interpersonales y grupales) para evaluar las diez habilidades gerenciales esenciales, a continuación, se detallará cuantas preguntas se realizó para cada destreza: en las personales se realizaron 43 preguntas, interpersonales 22 interrogantes y en las grupales 60 interrogaciones, donde se valoró de la escala del uno al seis, en que el seis era el completamente de acuerdo y el uno completamente desacuerdo. Concluyeron que no era fácil identificar las habilidades que poseen los directivos altamente eficaces. En efecto, según Jarrin (2019) se identificó las competencias gerenciales de la gran industria manufacturera de Quito. Para ello, utilizó el diseño transversal y explicativo para medir variables establecidas por el método de regresión simple, el cual comprendió las mejores empresas que permitió clasificar en subsectores. El tamaño de la muestra fue de 546 encuestas aplicada a 86 empresas donde se evaluaron las habilidades de motivación y valores, habilidades interpersonales, emocionales, analíticas y competencias. Para medir si existen o no las habilidades directivas se lo pudieron medir en preguntas cerradas en una escala de Likert del uno a cinco, donde uno fue bajo/nunca y cinco altos/siempre, para poder capturar así la realidad del gerente en cuanto a sus habilidades. Los resultados arrojaron que las habilidades interpersonales, analíticas, de motivación y de valores tienen una gran relación entre ellas. Por consiguiente, se visualizó que el análisis descriptivo que las habilidades de motivación y de valor son las más notorias a la hora de la gestión del liderazgo y la orientación al éxito de la organización. Por esta razón, que en segundo lugar nacen las habilidades interpersonales, destacando las sub-habilidades: confianza con los colaboradores y el sentido de efectividad. Concluye que todo líder de una organización debe hacer sentir a su personal como parte fundamental de su empresa, obteniendo una comunicación clara, saber motivar a sus colaboradores para obtener resultados esperados



Los antecedentes internacionales que contribuyen con el estado de arte de las variables de estudio, tal es el caso de Reyes (2019) *competencias gerenciales y desarrollo organizacional (Estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango)*. El autor en términos generales indaga respecto a la conexión del conocimiento gerencial y su desarrollo organizativo de los colaboradores, basado en un diseño de la investigación descriptivo en el cual se examina, representa e ilustra fenómenos, relaciones, estructuras, conexiones, variables dependientes e independientes, la Asociación hotelera de Quetzaltenango cubre todo tipo de datos científicos datos obtenidos de una muestra de directivos hoteleros registrados integrados por 20 gerentes de diferentes categorías sociales, entre las edades de 19 y 64 años, 8 mujeres y 12 hombres. Las conclusiones orientan a que se encontró una correlación  $r_s = 0,578$  entre habilidades de trabajo en grupo y desarrollo organizacional; como apreciación personal a las que arriba corroboran las relaciones entre las habilidades de gestión y el desarrollo organizativo, facilita al administrador de la institución el uso de sus experiencias y conocimientos lo mejor que puedan para liderar los recursos humanos buscando mejorar la productividad; complementariamente determina que los administrativos tienen habilidades gerenciales que le ayudan a resolver problemas que pueden presentarse dentro de la empresa dentro de los cuales se puede destacar sus conocimientos y aprendizajes, liderazgo organizacional y habilidades comunicación técnicas de comunicación y actitudes para interactuar con los trabajadores.

Alcón (2018). *“competencias gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del Sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, Estado Cojedes, Venezuela”*. Lo propuesto por el investigador evidencia las competencias del administrador y su adecuación al nivel de satisfacción con el trabajo de los docentes de las escuelas primarias; respecto al diseño la investigación se enmarcó en un estudio de tipo descriptivo no experimental. La muestra que se empleó en la investigación fue estratificada de tipo censal. La investigación establece finalmente componentes interiores y exteriores que identifican satisfacciones en los profesores en las escuelas primarias como resultado de la evaluación del desempeño, se pone de manifiesto que el clima laboral no es propicio para promover un buen trabajo pedagógico, cabe agregar



que el gerente no manipula habilidades para resolver los problemas que surgen en la organización, no aprecian el trabajo de los profesores y no tienen comprensión con el personal, estos son los componentes que principalmente integran en el rendimiento laboral.

En tal sentido, Romero (2018) propone investigación sobre “competencias directivas y desarrollo humano de los colaboradores de la Municipalidad de Lima 2018”. La investigación se orientó en encontrar asociaciones existentes entre competencias directivas y el desarrollo humano de los empleados Municipales de Lima 2018, con 80 administrativos y en su desarrollo se hace uso de un diseño correlacional transversal no experimental basado en análisis de hechos de estado natural sin la intervención en el comportamiento de variables. Las conclusiones a las que arriba señalan que existe un alto coeficiente de correlación, es decir, si las capacidades de gestión son favorables, el progreso humano será mejor.

De igual modo Chuquimango (2019). en su estudio titulado: competencias gerenciales de los gerentes y satisfacción laboral, en las agencias turísticas del Distrito de Cajamarca. La base de la tesis es analizar las competencias demostradas por los gerentes de las compañías líderes del sector turístico de la región Cajamarca en el año 2018. Por ello, para el diseño del estudio se seleccionó una muestra de 38 gerentes. Además, el estudio tiene un nivel descriptivo cuantitativo, el método utilizado es analítico, es un estudio transversal y no experimental, por lo que permite profundizar en la variable habilidades de manejo y aspectos de sus herramientas de entrega de datos. La encuesta muestra que, en 2018, los gerentes de compañías turísticas de la región Cajamarca representaron el 79% de los casos con habilidades medias y un 21% de los casos con niveles altos de habilidades gerenciales, así como habilidades personales, 37% de los gerentes puntuaron promedio y bajo 63%; En cuanto a las habilidades interpersonales, el 84% de los gerentes obtuvo una puntuación alta y el 16% promedio, y finalmente, en habilidades de equipo, un 87% de los gerentes obtuvo una puntuación alta y el 13% obtuvo una puntuación media. Se encontró una correlación  $r_s = 0,687$  entre competencias técnicas y satisfacción laboral.

De acuerdo con Sánchez (2019) “*Modernización de la gestión pública y la programación multianual de inversiones del Gobierno Regional de La Libertad, 2019*”. La investigación indagó las relaciones existentes entre gestión pública y el



placer de los consumidores; respecto al diseño el método que usaremos está relacionado con la sección transversal no experimental. De acuerdo a los participantes del estudio se compone por la totalidad poblacional, las conjeturas a las que arriba corroboran la interrelación entre las habilidades en gestión pública de la región, que permite a los gerentes de cada organización aplicar sus habilidades, capacidades y especialización para manejar, supervisar y alentar a los trabajadores a alcanzar las metas establecidas y mejorar la producción.

Desde el punto de vista de Lozano (2019) y Aguilar, F y Guerreo, A,E, (2019). Investigaron sobre: “competencias directivas y la satisfacción laboral en el personal de la Gerencia de Bienestar en el Ministerio Público 2016”. El autor logra vincular las habilidades directivas con la satisfacción laboral; respecto al diseño, la investigación es no experimental, descriptivo y correlacional, porque sus variables nos permitieron evaluar las habilidades de gestión y el estado de las relaciones que brindan la satisfacción laboral. La muestra es de tipo probabilístico conformado por 39 usuarios que laboran en la gerencia de bienestar. Las conjeturas a las que arriba establecen el reconocimiento del personal por el trabajo basado en Rho de Spearman es 0.44, demostrando una correlación significativa del 1% (para una prueba bilateral). Se observa que existe un error del 0,05 % en cada fila y que hay 99.00% de aprobación en la campana.

Ahora bien, Tafur (2019) “*competencias gerenciales y cambio organizacional en el Programa Nacional de Saneamiento Rural del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento – 2016*”. La tesis propone identificar la conexión entre las habilidades directivas y variaciones organizacionales; respecto al diseño el estudio es de tipo no experimental de corte transversal, porque los datos se obtuvieron en un momento determinado. La muestra es de tipo censo conformado por una población de 101. Las conjeturas a las que arriba establecen que existen correlaciones entre los aspectos de las competencias gerenciales, así como las habilidades de comunicación, interpersonales, personales, grupales y específicas y la variable cambio organizacional en los empleados, dado que los valores de Rho de Spearman corroboran la existencia de correlación de nivel moderado, destacando la dimensión comunicación con un valor Rho de Spearman = 0.699 mientras tanto, el tamaño con mínima correlación es el de capacidades personales, porque el  $r_s=0$ ,

Según la investigación de Núñez (2017) de “Las competencias directivas y su Influencia en la satisfacción laboral del Personal de la Empresa Petróleos del Perú – Año 2016”, planteó el objetivo de encontrar cómo las competencias gerenciales afectan la satisfacción del empleado en dicha compañía. En cuanto a los participantes fueron un total de 2307 empleados, formuló un cuestionario de 20 preguntas, donde, se identificaron algunos temas como: el liderazgo, solución de problemas del personal y de la organización, el conocimiento que debe tener el líder sobre la funcionalidad del trabajo, satisfacción laboral para el desarrollo de la empresa, motivación, toma de decisiones, remuneración, clima laboral, capacitación, orientación al crecimiento personal y profesional del trabajador, reconocimiento, habilidades del gerente. Concluye, que las habilidades directivas intervienen efectivamente en la satisfacción del empleado de dicha compañía, como se evidencia que las destrezas de los directivos permiten solucionar problemas; además indica que es esencial para desarrollarse integralmente en la compañía.

Por ello Barbera (2019) realizó un estudio con el propósito de evaluar si la nueva modernización de la Administración Pública en las ciudades del Camp de Tarragona es una asociación entre forma administrativa y actividad profesional con empresarios, contando con una población de 80 empleados, una tipo de estudio hipotético-inferencial. Se utilizó una herramienta de cuestionario con 20 preguntas tipo Likert, como resultado se obtuvo un enlace entre modernización y gestión pública, hallándose un resultado de 0,416 lo cual se refiere a una categoría moderada.

Abubaha (2019) en Canadá realizó un trabajo de investigación para explorar las competencias directivas que los líderes de las pequeñas empresas usaban para aumentar desempeño laboral en Alberta, Canadá. La población fue constituida por líderes de pequeñas empresas de diferentes industrias, se realizó mediante entrevistas semiestructuradas cara a cara, revisión de documentos de política organizacional, informes anuales, sitios web y folletos de marketing. Los hallazgos revelaron que las bonificaciones, paga aumentada, la felicitación, la retroalimentación individualizada, la variedad de trabajos, la flexibilidad en el trabajo y las habilidades de liderazgo son todas las estrategias que utilizan los líderes de las pequeñas empresas para aumentar el trabajo de los empleados, y que la



satisfacción mejora del rendimiento. Se encontró una relación alta  $r_s = ,742$  entre habilidades gerenciales y satisfacción laboral, Concluyendo que es importante estos líderes comprendan que sus habilidades de liderazgo son vitales en la comunicación diaria con los empleados, cuanto más satisfaga el empleador en las necesidades de los empleados, mayor será el rendimiento y retribución

De Almeida et. al. (2017) en Portugal realizaron un estudio, teniendo como propósito de examinar como el empoderamiento una habilidad de gerencia se relación con el desempeño laboral del personal de enfermería; mediante una metodología descriptivo estadístico, en donde se obtuvo que las habilidades del empeoramiento son esenciales para lograr una satisfacción laboral por lo que se encontraron una relación significativa alta  $r_s = ,877$  de habilidades intergrupales y desempeño laboral.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Moreno y Wong (2018) en Colombia llevaron a cabo un estudio para determinar la influencia e importancia de las competencias directivas, en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Chicken King de Trujillo, donde usaron un método cualitativo, y un cuestionario para medir sus variables. Alcanzaron como resultados, en cuanto a desempeño laboral, los directivos presentaron niveles altos y medios, siendo este último el más representativo, mientras que los trabajadores presentaron niveles bajos y muy bajos. Encontraron una correlación alta  $r_s = ,832$  entre habilidades de liderazgo y desempeño laboral. Concluyendo que se requieren estrategias para la administración del talento humano, lo que permitirá promover la eficiencia, calidad, desarrollo y eficacia en el desempeño laboral de los colaboradores para el logro de las metas esperadas por los directivos

Terreros (2020), desarrolló un estudio en Tacna con el objetivo de fijar la correspondencia entre las competencias directivas de los directores funcionarios y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tacna utilizando una investigación aplicada, no experimental, para encuestar a 100 trabajadores. Obteniendo como resultados correlación directa baja entre desempeño laboral y las habilidades directivas, habilidades técnicas y habilidades humanas con un valor de  $Rho = 0,386$  y valor de  $p = 0,000$ ,  $Rho = 0,302$  y valor de  $p = 0,002$ ,  $Rho = 0,291$  y valor de  $p = 0,003$  respectivamente, y una relación directa moderada entre desempeño laboral y entre las habilidades de trabajo en grupo, con



un valor de  $Rho = 0,657$  y valor de  $p = 0,000$ . Llegando a la conclusión de que un perfeccionamiento en estas habilidades podría crear empatía en los trabajadores del municipio mencionado.

Romero (2018) propone investigación sobre “competencias *gerenciales y desarrollo humano de los colaboradores de la Municipalidad de Lima 2018*”. El estudio se orientó en establecer relaciones existentes entre competencias directivas y el desarrollo humano de los empleados Municipales de Lima 2018. La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores y en su desarrollo se hace uso de un diseño correlacional transversal no experimental basado en análisis de hechos de estado natural sin la intervención en el comportamiento de variables. Las conclusiones a las que arriba señalan que existe un alto coeficiente de correlación, es decir, si las capacidades de gestión son favorables, el progreso humano será mejor.

Quispe (2019) “competencias *directivas y satisfacción del usuario en la municipalidad provincial de Tambopata, 2017*”. La investigación indagó las relaciones existentes entre habilidades directivas y el placer de los consumidores; respecto al diseño el método que usaremos está relacionado con la sección transversal no experimental. La muestra estuvo compuesta por el total de la población, las conjeturas a las que arriba corroboran la interrelación entre las habilidades de gestión con el desempeño de la organización, que permite a los gerentes de cada organización aplicar sus habilidades, capacidades y especialización para manejar, supervisar y alentar a los empleados a lograr los objetivos establecidos y mejorar la producción.

Lozano (2017) “competencias gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Gerencia de Bienestar en el Ministerio Público 2016”. El autor logra vincular las habilidades gerenciales con la satisfacción laboral; respecto al diseño, la investigación es no experimental, descriptivo y correlacional, porque sus variables nos permitieron evaluar las habilidades de gestión y el estado de las relaciones que brindan la satisfacción laboral. La muestra es de tipo probabilístico conformado por 39 usuarios que laboran en la gerencia de bienestar. Las conjeturas a las que arriba establecen un vínculo directo y significativo entre habilidades de gestión y el reconocimiento del personal por el trabajo basado en un  $Rho$  de Spearman es 0.44, demostrando una correlación significativa para un nivel de



confianza del 1% (para una prueba bilateral). Se observa que existe un error del 0,05 % en cada fila y que hay 99.00% de aprobación en la campana.

Tafur (2019) “competencias *directivas y cambio organizacional en el Programa Nacional de Saneamiento Rural del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento – 2016*” (tesis para obtener el grado académico de Maestro). La tesis propone identificar la conexión entre las habilidades gerenciales y variaciones organizacionales; respecto al diseño el estudio es de tipo no experimental de corte transversal, porque los datos se obtuvieron en un momento determinado. La muestra es de tipo censo conformado por una población de 101. Las conjeturas a las que arriba establecen. que existen correlaciones entre los componentes de las habilidades gerenciales, así como las habilidades de comunicación, interpersonales, personales, grupales y específicas y la variable cambio organizacional en los empleados, dado que los valores de Rho de Spearman corroboran la existencia de correlación de nivel moderado, destacando la dimensión comunicación con un valor Rho de Spearman = 0.699 mientras tanto, el tamaño con mínima correlación es el de capacidades personales, porque el valor de Rho de Spearman igual a 0,46 respectivamente

Machaca (2018), desarrolló un trabajo de investigación en Ayacucho para examinar las consecuencias de las competencias gerenciales en la satisfacción laboral de los trabajadores de las microempresas en la ciudad de Ayacucho, 2018. Utilizando un cuestionario aplicado en 144 trabajadores de microempresas. Obteniendo como resultados, en cuanto a las habilidades del gerente, que los trabajadores calificaron todas las dimensiones como “buena”, el 62,5% en habilidad comunicativa, el 31,3%, el 69,4% en la habilidad de toma de decisión del gerente, el 75% en la habilidad de negociación, el 79,9% en la habilidad gerencial. Y en cuanto a satisfacción laboral, el 73,6% la calificaron como “buena”, así mismo en sus dimensiones, con un 66% en factores motivacionales y 74,3% en factores de mantenimiento. Concluyendo que influye claramente en la adecuada satisfacción laboral de los colaboradores del municipio, así mismo para el buen ejercicio de las habilidades gerenciales.

Verástegui (2018), realizaron un estudio en Huancavelica con el fin de determinar la relación de las competencias gerenciales y la gestión del talento humano del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huancavelica



en el 2017. Siendo una investigación aplicada, correlacional, y teniendo una población de 66 trabajadores nombrados, utilizando cuestionarios y el análisis bibliográfico y documental. Resultando un valor de  $r_s=0,745$ , el 55,5% de la gestión del talento humano es explicado por las habilidades gerenciales, considerando como muy desfavorable el 21,2%, desfavorable un 39,4%, favorable un 30,3% y muy favorable el 9,1%; y en cuanto a las habilidades gerenciales, la consideran como muy desfavorables el 1,5%, desfavorable el 25,8%, favorable el 59,1% y muy favorable el 13,6%. Concluyendo que las Habilidades gerenciales se corresponden positiva y significativamente con la Gestión del talento humano.

## 2.2. Bases teóricas

### 2.2.1. Competencias gerenciales

Tomando de referente el Diccionario que publica la Real Academia Española RAE (2019) precisa el término habilidad como cualquiera de las cosas que uno hace con alegría y destreza - proviene del latín *habilitas*-, referente a las capacidades de realizar cualquier tarea o actividad con habilidad, facilidad de agilizar su trabajo. Entonces una persona capacitada es una persona que tiene éxito debido a sus habilidades. Por tanto, coincide con la persona de la empresa. Aquellos que han desarrollado las habilidades han adquirido métodos técnico-especiales y aplicación práctica en su área de trabajo.

En cuanto a las conceptualizaciones de las variables tenemos como primera a las **competencias gerenciales**; es la asociación de conocimientos, conductas y Una de las teorías relacionadas con las **competencias gerenciales** es la: Teoría de los sistemas Bertalanffy, Katz, Rosenzweig. Después del nacimiento de la escuela de las relaciones humanas durante el 1956 se conoció el desarrollo de actitudes de un individuo posee para desarrollar una efectiva cadena de estrategias para el manejo de diferentes puestos y clases en una organización. (Hellriegel et al, 2009). Asimismo, las habilidades del gerente son aquellos elementos parte de las decisiones de la vida diaria que también se aplican en el ámbito de la administración, en el manejo del personal, lo cual ese esencial para el desarrollo de estrategias (Fabián, 2017, p. 36). Asimismo, la habilidad del gerente está formado por elementos esenciales que desarrolla y aplica en las empresas, con las cuales puede delegar funciones o responsabilidades, lo cual es importante para el desarrollo de los procesos dentro de una organización, pero para la repartición o

delegación de las funciones se tiene que tener los acuerdos fijos distribuidos de manera equitativa, para evitar algunas contradicciones durante los procesos (Thomson, 1998). De la misma manera las habilidades de los gerentes son elementos que le permiten interpretar los conocimientos necesarios para el desarrollo de una actividad ejecutando funciones deseadas (Schermerhorn, 2010, p. 46), es por ello que son capacidades que son indispensables con el objetivo de desempeñar trabajos que son esenciales en el crecimiento de la organización (Griffin y Moorhead, 2017, p. 103). Dentro del mismo contexto según Katz (1974) refirió en la revista de negocios de la Universidad de Harvard que estas habilidades se presentan para la ejecución de acciones de los altos ejecutivos, habilidades tanto sociales como técnicas; además del conocimiento específico para cumplir con las labores destinadas, en función de cumplir con los objetivos y metas.

Whetten y Cameron (2011) define “Las competencias de gestión están amparadas por acciones específicas que las personas toman para llevar a resultados concretos. Otros individuos pueden percibir habilidades, en oposición a características puramente espirituales o personales”. (p.41-49)

Según los autores las capacidades o conocidas también como habilidades que poseen los gerentes o directivos son los que procuran eficientemente implementar las estrategias en el momento oportuno y gestionan en la práctica las decisiones que permiten el apropiado uso de los recursos generando soluciones efectivas al interior de la empresa. Tomando como referencia lo señalado, entendemos las habilidades de gestión como la base que respalda una gestión efectiva dentro de una organización.

Este es un enfoque accesible a las competencias de gestión; esto significa que no pueden ser una discusión puramente teórica, por lo que deben aplicarse a la práctica de la gestión y los cambios personales que la conducen.

Dentro del marco de habilidades descritas la tesis plantea las habilidades como una herramienta que ayuda al directivo a relacionarse más con la gerencia de su organización utilizando sus aptitudes, conocimiento e ideas a sus habilidades relacionadas con la autonomía y la experiencia, esto es parte de sus habilidades personales, la eficiencia como responsable de su dirección.

Las organizaciones demandan de innovadoras habilidades en mayor proporción, hecho que crece al transcurrir de los años, pues “ha surgido la

necesidad de nuevos perfiles para los gerentes de hoy, lo que requieren habilidades que les permitan desempeñar altos niveles de desafíos” (Valdez & Medina, 2015, p. 216).

Según se planteó, para el mejor desempeño gerencial, es importante tener habilidades sociales y experiencia técnica junto con habilidades sociales y culturales, uso de tecnología y administración de equipos intergeneracionales; incidiendo en la importancia en las organizaciones de poseer ventajas al disponer en su proceso productivo de colaboradores especializados.

El autor León (2013) explica la presencia de habilidad de gestión bastante definida que necesita ser incorporadas a la problemática de cada pedido, las cuales deben ser creadas dentro de la organización a través de la formación de empleados especializados y conocedores de la empresa, esta tarea es responsabilidad de la propia empresa.

Jafarzadeh (2013) explica el concepto de habilidad señalando, hay una manera de poner en práctica su conocimiento para lograr un mejor desempeño. En una organización, la capacidad para hacer esto y el deseo de hacerlo son la primera parte de una posición profesional.

Los autores Matos & Caridad (2009) enfatizan que las organizaciones están llamadas a desarrollar la capacidad del más alto nivel de inteligencia humana que les permita alcanzar el mayor rendimiento posible, esta cualidad determina la competitividad empresarial buena parte de este recurso humano se forman en entidades educativas de nivel superiores como son las universidades quienes asumen su papel de generadores de nuevos profesionales que requiere el sector productivo de la sociedad. En su estudio Matos & Caridad (2009) propone “la presencia de un conglomerado de habilidades (interpersonales, personales y de grupo) que deben ser forjadas y perfeccionadas por los gerentes formados en el entorno universitario”. (p. 218).

Señalando que no se presenta como algo impuesto, esto es visto como instrumentos para que el gerente labore de manera más eficiente y efectiva como responsable del proceso de trabajo.

Aprender de su organización, inmerso en conocimientos, habilidades y actitudes, pero sobre todo saber que las habilidades son el equipo de conocimiento que ha logrado buenos resultados.



Las habilidades de los directivos por sí mismas no son la clave de los logros empresariales, si se implementan de forma aislada e imperativa no generan impactos positivos, dado que el método de tomar decisiones empresariales requiere mejoras y procedimientos como identificar, compartir, filtrar y administrar los recursos de manera adecuada. (Matos& Caridad, 2009)

La práctica in situ de las habilidades gerenciales permite la transferencia de conocimientos la coordinación y el aprendizaje de quienes están involucrados y de igual modo genera un valor agregado intangible de capital humano en la organización convirtiendo al directivo en el protagonista de un proceso de enseñanza empresarial y perfeccionamiento del recurso humano y gestión del conocimiento.

Las competencias gerenciales, como señala Jafarzadeh (2013) Apoyan el desarrollo, la planificación y la gestión continua de procesos y actividades para mejorar el conocimiento y la innovación a la capacidad de la organización a través del diseño y la implementación de la calidad de la combinación de experiencias pasadas, conocimientos, valores, información, visión e ideas.

Lo que crea una perspectiva única para hacer predicciones y agregar nuevos datos, incluidos los datos propios y colectivos.

Whetten & Cameron (2011) respecto a las habilidades en la dirección exponen: Las competencias directivas nos proporcionan la capacidad de utilizarlas de manera efectiva por lo que se pone en práctica y se aplica en la administración, estas son herramientas que se utilizan para hacer el mejor uso de los recursos para generar logros eficientes en las organizaciones. En resumen, las habilidades de gestión son los pilares de la resistencia al liderazgo eficaz dentro de una organización.

En ese sentido, las destrezas gerenciales forman parte de la perspectiva, por lo tanto, esto no deben ser objeto de discusión alguna, por el contrario, deben ser un tema de debate puramente teórico, de igual forma estas deberían practicar la gestión para internalizar un cambio individual que ello conlleva se tiene que someter a la verificación in situ y constatar dichas competencias internas e individuales que modifican el comportamiento de la persona y la convierte en una persona capaz de conducir a un grupo humano en el logro de objetivos organizacionales.



Knapp (2007) propone el concepto de habilidad expresando, como el conocimiento que una persona adquiere a través de la enseñanza, este capacitado a producir los beneficios esperados con la mayor seguridad posible el menor tiempo y economía, y con la mayor seguridad.

Las dimensiones de competencias gerenciales según Ayre, A, 2019 son: Dimensión 1: **competencias conceptuales**: con la fuerza que impulsa a las personas a mantener un ritmo y comportamiento adecuado para cumplir con una responsabilidad o meta (Hellriegel et al, 2009). Asimismo, es una fuerza que hace que una persona se comporte de una manera determinada, asimismo es un proceso intelectual, fisiológico y psicológico que se desarrolla para brindar un motivo o fuerza para que las acciones se dirijan hacia un objetivo específico con convicción. (Naranjo y Gonzalez, 2012) por otro lado según Maslow (2007) los criterios por el cual se desarrolla motivación desde tiempo atrás y se sigue usando es el enfoque subjetivo el cual no es aceptado por la psicología behavioristas, dentro de los criterios es el estar en un estado de deseo, anhelo, ansia. De igual manera se menciona que para lograr la motivación laboral según la teoría de los factores de Herzberg (2003), se debe enriquecer el desarrollo de las tareas, o el cargo, donde se procede a la sustitución de las actividades simples y elementales por otras de mayor complejidad, donde los desafíos sean consecuentes con las capacidades de las personas logrando una satisfacción en ello generando el crecimiento como personal y profesional.

En ese sentido, Dimensión 2: competencias humanas: Robbins y Coulter (2014) refirieron que el liderazgo es una acción que se presentan para lograr que un grupo se oriente a través de la influencia hacia un propósito en común; al logro de los objetivos y metas (p. 21). Por su parte Chiavenato (2006) menciona que “el liderazgo es un proceso por el cual una persona influye de forma interpersonal sobre un grupo en una situación específica, donde se tiene como objetivo lograr uno o más objetos a través del proceso de comunicación humana” (p. 105).

Dimensión 3: **competencias técnicas**, es esencial en el manejo de personas ya que si no comprenden el mensaje no se desempeñarán de una manera productiva. (Hellriegel et al, 2009). Asimismo, es un fenómeno que se asocia con la supervivencia de los individuos, y un elemento clave para cualquier líder, porque le permite desarrollar capacidades como el de transmitir y recibir información

Handwritten signatures and initials in the right margin, including a signature at the top, a signature in the middle, and the initials 'A. S. G.' at the bottom.

esencial, que es parte del camino al éxito de la organización. Asimismo, la comunicación permite un análisis de la información que son partes de las habilidades del gerente en el desarrollo de las relaciones con sus subalternos. (Naranjo y Gonzalez, 2012).

Los resultados del cambio se pueden ver en todos los ámbitos de la sociedad, es así como “el cambio puede verse como bueno o malo, emocionante o deprimente, esencial o innecesario, simple o difícil y, a menudo, o al mismo tiempo. El papel de los gerentes a la hora de realizar el cambio es crucial” (Whetten & Cameron, 2011, p.538).

El líder o capitán del equipo de trabajo en el área o departamento que fuere se ubica en una posición que le otorga poder. Son los líderes los encargados de convertir la visión de la empresa en políticas y acciones a desarrollar por los colaboradores en el campo laboral, apoyando a sus trabajadores a aprovechar las emociones relacionadas a los nuevos procesos de trabajo, deben influir en forma positiva con los agentes de cambio y conseguir la coordinación y el compromiso, para que los esfuerzos den los frutos esperados. En conclusión, el liderazgo es utilizado a menudo como un término holístico que describe casi todos los comportamientos deseados por un gerente. El liderazgo de éxito se pone en evidencia cuando el desempeño organizacional es mejorado y se cumplen con los objetivos; direccionar el cambio en forma positiva es una habilidad de gestión que se esfuerza por desbloquear los derechos humanos.

### **2.2.2. Relaciones interpersonales**

Por lo tanto, se considera factible analizar las relaciones interpersonales (RI) en la municipalidad Cerro Azul, Cañete, las RI, ha dado lugar a la visión generalizada de que las industrias y los países solo pueden competir en la medida en que pueden penetrar en el mercado internacional con la máxima calidad de los productos y servicios. Esto demuestra que esto tiene un impacto en la percepción de las municipalidades sobre qué es las competencias gerenciales con las relaciones interpersonales de los usuarios deben implementar para tener éxito en, y una de las estrategias son las competencias gerenciales.

Las RI Por otra parte, hablar de relaciones interpersonales, es aquella que se basa en las funciones ejercidas dependientemente y organizaciones empresariales, direccionadas al éxito de las metas planteadas y así cumplir con los planes



estratégicos, a través de los intercambios e incorporación del capital humano, materiales y financieros. Donabedian (1996).

Las RI, Es en todas las organizaciones las administraciones y gerencias actualmente están trabajando a un más con menos recursos, lo que afecta varias condiciones en el trabajo y en la productividad de la empresa, es donde las habilidades gerenciales del gerente para manejar estas situaciones son esenciales. (López, 2006).

Según explica Martínez (2019), en contexto municipal RI, ha dado origen al pensamiento ampliamente compartido de que la competitividad de las empresas y las naciones solamente es posible en la medida en que se logren penetrar exitosamente los mercados internacionales con productos y servicios de excelente calidad de atención, labores (p. 18).

Las RI, capacidad de usar los instrumentos para la interacción con el universo (físicas, tecnológicas, heterogéneos, ya que el mundo está cada vez más globalizado y se requiere de la comunicación con sujetos que comprendan la diversidad de orígenes tanto social como cultural; y actuar de manera autónoma con el fin de tomar decisiones en un mundo más amplio y globalizado. Estas categorías de competencias están mutuamente relacionadas y son fundamentales para determinar las competencias clave. (gallegos, Mora, & Cuentas, 2018).

En la municipalidad Cerro Azul, el personal no tiene buenas relaciones, esto indica tiene incidencia en el imaginario que las empresas crean y recrean acerca de lo que es la competitividad y cuáles son las estrategias competitivas que deberían implementarse para que sean exitosas en el mercado nacional e internacional, y una de esas estrategias ha sido las habilidades gerenciales y dentro de ella, las estrategias y tendencias que se vienen dando a (Torrecilla, 2019).

Al interior de las municipalidades, se afirma que la satisfacción laboral se alcanza cuando cada uno de los trabajadores están conformes con todo lo que se integra a su jornada laboral, es decir la disponibilidad de recursos para realizar sus tareas, la información y datos que se les otorga, así como también el ambiente en el que deben desempeñarse (Sáenz, 2018).

La importancia de buenas relaciones interpersonales, la finalidad de lo planteado por los autores referidos no es otra cosa que la identificación de características

positivas, denominadas competencias, que el personal con autoridad y revestido de facultades propias del liderazgo en las municipalidades, deben tener y utilizar afin de conducirse hacia el desarrollo y, por ende, hacia el crecimiento de la municipalidad (Botina, 2017).

En contexto municipal, afrontan un desafío interno relacionado con la calidad de atención brindado a sus usuarios y que los gerentes sean competentes y productivos y generen beneficios a las empresas Para poder desempeñar las funciones y responsabilidades propias de dirección, un gerente tiene que poseer algunas habilidades, para poder expresar y mejorar cada vez el entorno laboral. Se entiende como habilidad al talento y destreza que se necesita para ejecutar un trabajo. (Ponguillo, 2019).

Las relaciones interpersonales al interior de una municipalidad, la parte comunicativa es esencial en el proceso administrativo en cualquier organización pública o privada, hasta el punto de ser una de las ciencias modernas más importantes, especialmente por el avance de la información y la tecnología. Un sistema de comunicación eficaz es necesario para el buen funcionamiento del proceso administrativo (Ramírez, 2019).

Como primera dimensión de relaciones interpersonales la **Inclusión** se importantes en el estudio de la gerencia es Peter Drucker, quien sobre las competencias señala que la comunicación interpersonal requiere la máxima atención en, todas las corporaciones modernas, pues las comunicaciones asertivas producen acciones transformadoras (Moreno & Perez, 2018).. Como segunda dimensión se encuentra la **Control**. es una combinación entre destrezas, capacidades y conocimiento adquirido por una persona para establecer ciertas medidas como coordinación y liderazgo y control en la gestión de dirección del recurso humano, la toma de decisiones gestión del tiempo, trabajo en equipos y gestión de proyectos, todo esto enfocado principalmente a su desarrollo de la municipalidad. (Ramírez, 2019). Como tercera dimensión se encuentra la **Afecto**. Se hace referencia que las funciones y responsabilidades propias de dirección, un gerente tiene que poseer algunas habilidades, para llevar a la empresa a expresar y mejorar cada vez su gestión. Se entiende como habilidad al talento y destreza que se necesita para ejecutar un trabajo con afecto (Paredes, 2019, p. 74).



## **2.3. Marco conceptual**

### **2.3.1. Competencias gerenciales**

Las habilidades directivas, como señala Jafarzadeh (2013) Apoyan el desarrollo, la planificación y la gestión continua de procesos y actividades para mejorar el conocimiento y la innovación a la capacidad de la organización a través del diseño y la implementación de la calidad de la combinación de experiencias pasadas, conocimientos, valores, información, visión e ideas.

Dimensiones

- (i) Competencias conceptuales
- (ii) Competencias humanas
- (iii) Competencias técnicas

### **2.3.2. Relaciones interpersonales**

Martínez (2019), las RI, ha dado lugar a la visión generalizada de que las industrias y los países solo pueden competir en la medida en que pueden penetrar en el mercado internacional con la máxima calidad de los productos y servicios. Esto demuestra que esto tiene un impacto en la percepción de las municipalidades sobre qué es las competencias gerenciales con las relaciones interpersonales de los usuarios deben implementar para tener éxito en, y una de las estrategias son las competencias gerenciales (p. 18)

. Dimensiones

- (i) Inclusión,
- (ii) Control
- (iii) Afecto

## **2.4. Definición de términos básicos**

### **Gestión.**

En esta parte se conceptualiza los términos más frecuentes que se van a abordar en este estudio, como la Gestión, según UNESCO, Manual de Gestión para directores, (2011).

### **Integridad**

Asimismo, Fischman, (2016), “los subordinados depositan en el líder su capital máspreciado, su confianza, y esperan ser remunerados con pagos de integridad”. El líder gerencial siempre debe practicar los valores que son la base de la formación



de la persona y, pues, debido a que lidera tiene que ser el que cultiva sus valores en cada instante. Sus seguidores Se encaminan a través de sus huellas y tienen una gran confianza. Eso hace al grupo estar más consolidado y apto para realizar actividades planeadas.

### **Liderazgo**

El término de liderazgo, actualmente en boga en todos los campos del quehacer humano, en el campo educativo, se plantea como la influencia de los líderes en aprendizajes, pero en forma indirecta. Murillo (2006),

### **Trabajo en equipo**

Además, Fischman, (2016), sostiene que “trabajar en equipo aumenta el desempeño de los empleados e incrementa su motivación”. El líder potencia el trabajo en equipo aumentando la confianza, la comunicación fluida, grado de compromiso y el grado de respuesta. En equipo, los conflictos son vistos como retos de crecimientos. Trabajar en equipo aumenta la productividad.

### **Servicio**

En efecto Fischman, (2016), “En el servicio lo que se entrega y se moviliza es el amor”. El líder deja de ser el protagonista si no hace cosas por los demás. El líder que no practica el servicio pierde una fuente muy valiosa, la retroalimentación, y se aleja de la realidad.

### **Condiciones favorables**

Es la asociación de elementos que desarrollan una situación específica donde el trabajador realiza sus labores, de las cuales se desprenden las horas de trabajo, la organización y contenido de trabajo además de los beneficios sociales de la misma manera el medio ambiente laboral no solo implica la infraestructura sino el ambiente en donde se desarrolla la actividad determinada, independientemente de la naturaleza del trabajo o de los medios por el cual se desarrolla (Chiavenato, 2009)

### **Desempeño laboral**

Es el sentir de la persona o trabajador con relación al desempeño que ejecuta o labores que realiza. Por lo que se menciona que el trabajador con alta satisfacción presenta conductas positivas hacia su trabajo, por el contrario, el que está insatisfecho desarrollara actitudes negativas hacia su trabajo. Robbins, y Coulter (2014).

### **Habilidades directivas.**



Apoyan el desarrollo, la planificación y la gestión continua de procesos y actividades para mejorar el conocimiento y la innovación a la capacidad de la organización a través del diseño y la implementación de la calidad de la combinación de experiencias pasadas, conocimientos, valores, información, visión e ideas. Jafarzadeh (2013)

### **Liderazgo**

Es un proceso por el cual una persona influye de forma interpersonal sobre un grupo en una situación específica, donde se tiene como objetivo lograr uno o más objetos a través del proceso de comunicación humana Chiavenato (2009)

### **Motivación**

Refiere que dentro de las condiciones de trabajo se deben considerar dos aspectos, como los son los factores de higiene, referidos a el entorno, los cuales pueden no motivar, pero su precariedad si desmotivan, de igual manera recibe el nombre de higiene porque son elementos indispensables mínimos dentro de las condiciones de trabajo. (Griffin, et al 2017)

### **Servicio**

En efecto Fischman, (2016), "En el servicio lo que se entrega y se moviliza es el amor". El líder deja de ser el protagonista si no hace cosas por los demás. El líder que no practica el servicio pierde una fuente muy valiosa, la retroalimentación, y se aleja de la realidad.

### **Trabajo en grupo**

Fischman, (2016), sostiene que "trabajar en equipo aumenta el desempeño de los empleados e incrementa su motivación". El líder potencia el trabajo en equipo aumentando la confianza, la comunicación fluida, grado de compromiso y el grado de respuesta

**Virtual:** Este asociado a un lugar no físico pero que tiene un gran impacto sobre las personas en las diferentes áreas del quehacer humano, se da a través del internet.



### III. HIPOTESIS Y VARIABLES

#### 3.1. Hipótesis

##### Hipótesis general

Las competencias gerenciales se relacionan significativamente con las relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022.

##### Hipótesis específicas

HE1: Las competencias conceptuales se relacionan significativamente con las relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022.

HE2: Las competencias humanas se relacionan significativamente con las relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022.

HE3: Las competencias técnicas se relacionan significativamente con las relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022.

#### 3.1.1. Operacionalización de la variable

##### Definición conceptual de las variables

##### VX: Competencias gerenciales

Es la asociación de conocimientos, conductas y actitudes de un individuo posee para desarrollar una efectiva cadena de estrategias para el manejo de diferentes puestos y clases en una organización. (Hellriegel et al, 2009).

##### VY: Relaciones interpersonales

Martínez (2019), las RI, ha dado lugar a la visión generalizada de que las industrias y los países solo pueden competir en la medida en que pueden penetrar en el mercado internacional con la máxima calidad de los productos y servicios. Esto demuestra que esto tiene un impacto en la percepción de las municipalidades sobre qué es las competencias gerenciales con las relaciones interpersonales de los usuarios deben implementar para tener éxito en, y una de las estrategias son las competencias gerenciales (p. 18).



Tabla 1

*Matriz de operacionalización de la variable competencias gerenciales*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rango /Nivel
Competencias conceptuales	Aceptado Imagen Compromiso Interacción Fortalezas	1 – 8	<b>ESCALA:</b> Ordinal  Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), En Casi nunca (2), Nunca (1)	Alta <93 - 125> Media <59 -92> Baja <25 - 58>
Competencias humanas	Valoración Integración Influencia Decisiones Participación	9 – 14		
Competencias técnicas	Interés Relaciones Respeto Afecto Ectima	15 -20		

Nota: Tomado de Hellriegel et al, (2009)

Tabla 2

*Matriz de operacionalización de la variable relaciones interpersonales*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Rango /Nivel
Inclusión	Aceptado Imagen Comunicación Compromisos Interacción Fortalezas	1 -8	<b>ESCALA:</b> Ordinal  Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), En Casi nunca (2), Nunca (1)	Bueno <82-110> Regular <52-81> Malo <22-51>
Control	Valoración Comunicación Preocupación Influencia Decisiones Participación	9 -14		
Afecto	Interés Relaciones Respeto Preferencias Estima	15 -20		

Tomado de Martínez (2019),

## **IV. DISEÑO METODOLOGICO.**

### **4.1. Tipo y Diseño metodológico**

#### **4.1.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación es básica o pura, al respecto, Valderrama (2016), este se centra en iniciar con un marco teórico permaneciendo en el mismo cuyo objetivo siempre será generar teorías nuevas o hacer modificaciones a las que ya existen, incrementando así cada uno de los conocimientos de tipo filosófico o científico.

#### **4.1.2. Diseño de la investigación**

Se ha incrementado como diseño al no experimental y a su vez con el corte transversal, debido a que las variables no han sido manipuladas de forma deliberada, simplemente se hacen observaciones del fenómeno y su conducta que serán descritas una vez analizada Hernández, et al. (2014).

### **4.2. Método de investigación**

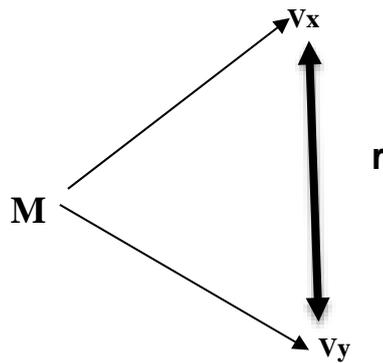
El hipotético deductivo es el método que se utilizó en el estudio en tanto, Sánchez y Reyes (2015) describen al método como el proceso que acoge diversas características para formular supuestos y estudiarlos para demostrar los posibles nexos entre las variables o aportar una solución a los hechos.

#### **4.2.1. Nivel de estudio**

Nivel correlacional fue considerada no experimental, ya que se ejecuta no manipulando los fenómenos investigados. Por tanto, lo que se realiza en este tipo de estudio es utilizar la observación de los elementos a investigar tal y como son y después serán analizados (Díaz, 2009). Por medio del estudio lo que se requiere es tratar de exponer los comportamientos de cada elemento a indagar y en base a ello tener una respuesta afirmativa o pernicioso (Iraossi, 2011).

A continuación, se demuestra el nivel de correlación:





Dónde:

M: Muestra considerada para el estudio

Vx: Competencias gerenciales

Vy: Relaciones interpersonales

r: Representa la relación que existe entre Vx y Vy.

*[Handwritten signatures and notes on the right margin]*

### 4.3. Población y muestra

#### 4.3.1. La población

Bernal (2010), señala que la población está delimitada de acuerdo con el entorno y con características comunes es decir que son individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia; como consecuencia, la población de la investigación que se desarrollará estará constituida por 117 administrativos la municipalidad Cerro Azul – Cañete.

#### 4.3.2. Muestra

Es considerada una pequeña porción de la población, en donde en este caso fueron 90 clientes. Al respecto, Hernández, et al. (2014) es cuando se toma cierta parte de la población, las cuales cumplen con las características principales de la misma. En consecuencia, en consideración con la fórmula realizada por Arkin y Colton (1995) donde N= 117, Z= 1.96, d= 0.05, P = Q = 0.5

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

N = Total de la población

Z = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

P = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

Q = 1 – P (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en su investigación use un 5%).

Estimación del tamaño muestral

$$n = (1,96^2 * 0.5 * 0.5 * 117) / (0.5 * 0,5 (117 - 1) + (1. 96^2 * 0.5 * 0.5)) = 89.86$$

Donde n (Tamaño de la muestra) = 90

### 4.3.3. Muestreo

El muestreo fue no probabilístico intencional, ello en función de la que la muestra fue elegida por el mismo investigador bajo criterios de conveniencia para su estudio. Martínez (2012), denomina a este tipo de muestreo como aquel en el que la selección se hace bajo juicio del investigador.

#### Criterios de inclusión

Poseer experiencia laboral en el cargo de administrativo.

Tener en su puesto de trabajo a dos o más años.

Contar con formación profesional

#### Criterios de exclusión

Administrativos que cuenten con procesos judiciales en curso y/o pendientes.

Administrativos que sean mayores de 65 años.

Administrativo con relación familiar directa a las autoridades de la entidad municipal.

### 4.4. Lugar de estudio y periodo de desarrollo

**Lugar de estudio:** El presente trabajo de investigación será desarrollado en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete.

**Periodo desarrollo:** El presente estudio se llevó a cabo durante el año 2022.

### 4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

#### 4.5.1. Técnicas

##### Encuesta

La técnica fue la encuesta que se empleó en este proyecto desarrollando dos cuestionarios de preguntas cerradas, con nivel de medición ordinal Carrasco (2006)

#### 4.5.2. Instrumentos

El cuestionario estructurado requerida de la población. Al respecto, Carrasco (2006) definió el cuestionario como el proceso de obtener mediante un formato de preguntas las opiniones de los encuestados para luego ser analizados.

##### Validez

La validez de un instrumento, está orientado a los ítems cuya redacción deben tener coherencia con los indicadores, y estos con las dimensiones de cada variable, se obtuvo la partición de tres expertos cuyo veredicto fue que los instrumentos son válidos y aplicables en su totalidad. (Sampieri, 2011, p. 25)

Tabla 3

*Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento competencias gerenciales*

N.º	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dr.	Abner Chávez Leandro	Aplicable
2	Dr.	Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
3	Mta.	María del Carmen Ancaya Martínez	Aplicable

Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos, para el instrumento competencias gerenciales, el dictamen obtenido es que el instrumento tiene suficiencia y es aplicable

Tabla 4

*Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento relaciones interpersonales*

N.º	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dr.	Abner Chávez Leandro	Aplicable
2	Dr.	Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
3	Mta.	María del Carmen Ancaya Martínez	Aplicable

El instrumento fue validado por juicio de expertos, para el instrumento relaciones interpersonales el dictamen obtenido es que el instrumento tiene suficiencia y es aplicable.

##### Confiabilidad

A través de la prueba piloto aplicada a 30 trabajadores cuyas características deben ser similares a la unidad de análisis, empleado el SPS versión 25 se obtuvo la confiabilidad para los instrumentos (Hernández et al, 2014). La confiabilidad oriente que si la cantidad de ítems son suficientes para obtener los datos requeridos.



Tabla 5

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

Tabla 6

*Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Competencias gerenciales	,847	20
Relaciones interpersonales.	,886	20

La prueba piloto para los instrumentos, el alfa de Cronbach obtenido ,847 y ,886, evidencian competencias gerenciales y relaciones interpersonales, tienen una fuerte confiabilidad

**4.6. Análisis y procesamiento de datos**

Esta investigación será desarrollará haciendo uso del análisis estadístico de la muestra aleatoria de los 30 trabajadores. la cual se utilizará la prueba del coeficiente de correlación de Spearman, midiendo de esta manera la relación estadística entre las variables competencia docente y formación investigativa. El procesamiento de datos se realizará a través de un programa estadístico SPSS 25 para Windows, permitiendo explicar la relación entre competencias gerenciales con sus dimensiones: competencias conceptuales, competencias humanas, y competencias técnicas. Igualmente, para la variable relaciones interpersonales con sus dimensiones: Inclusión. Control y afecto. En los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022

En el presente proyecto no se modificará el entorno actual donde se desarrolla el estudio de igual modo los administrativos que son objeto de estudio conocen y han dado su consentimiento para acceder a la información. La investigación está

basada en la descripción de la realidad tal como se encuentra y los aspectos a estudiar no generan ningún tipo de riesgo en detrimento del bienestar físico o psicológico de los colaboradores a estudiar.

En cuanto a su recolección de datos se realizó la presentación de la carta de presentación al alcalde de la municipalidad. para el permiso respectivo y se pueda facilitar al acceso a la municipalidad. para poder aplicar de manera voluntaria en los colaboradores, estos datos de la tentativa piloto y de todas las muestras son serios sin alterar o cambiar la información; la ejecución de preguntas para las dos variables se resolvió de manera anónima estos instrumentos han sido consentidos por los administrativos. Por lo tanto, afirmamos que nuestra investigación es completamente original y real al mismo que se aplicó el cuestionario y la técnica es la encuesta los que fueron validados por los expertos.

#### **4.7. Aspectos éticos en investigación**

En nuestro trabajo de investigación no se modificará el entorno actual donde se desarrolla el estudio de igual modo los administrativos que son objeto de estudio conocen y han dado su consentimiento para acceder a la información. Nuestra investigación está basada en la descripción de la realidad tal como se encuentra y los aspectos a estudiar no genera ningún tipo de riesgo el detrimento del bienestar físico y psicológico de los colaboradores a estudiar en cuanto a la recolección de datos hemos presentado de la carta al Jefe de Recurso Humanos de la Municipalidad Distrital de Cero Azul - Cañete – Bach Edgar Javier Rodríguez Medina, para el permiso respectivo, el cual nos facilitó aplicar de manera voluntaria en los colaboradores de la entidad edil; los datos de la tentativa piloto y de toda las muestras son serios sin alterar o cambiar la información, la ejecución de las preguntas para las dos variables se resolvió de manera anónima . Por lo tanto, afirmamos que nuestra investigación es completamente original, ideal al mismo que se aplicó al cuestionario y la técnica es la encuesta la cual fueron validados por los expertos.



## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados descriptivos

#### Variable: Competencias gerenciales

Tabla 7

*Distribución de frecuencias y porcentajes de Competencias gerenciales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Baja	13	14,4
Media	47	52,2
Alta	30	33,3
Total	90	100,0

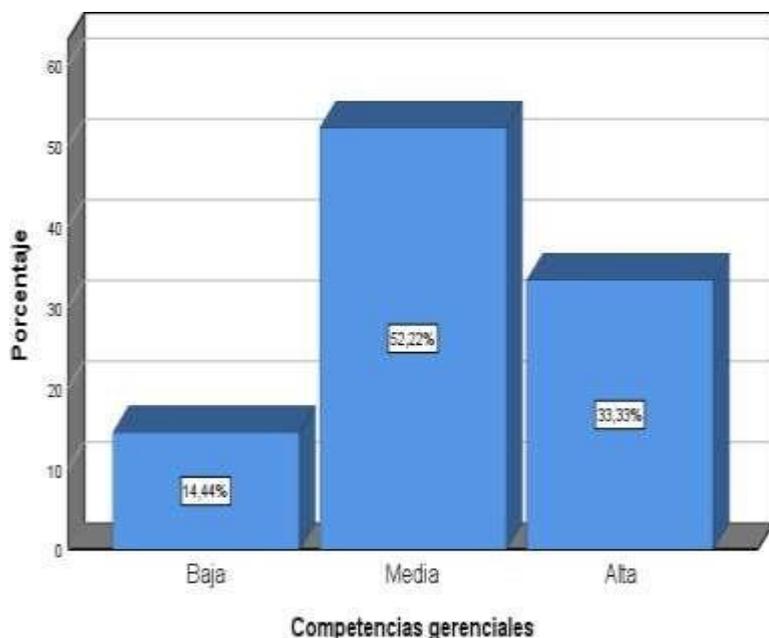


Figura 1: Niveles de competencias gerenciales

Los resultados descriptivos de competencias gerenciales, en la tabla 7 y la figura 1, el 13 (14,4%) consideran a competencias gerenciales como en el nivel baja, mientras que 47(52,2%) el nivel medio y el 30 (33,3%), de los encuestados como en el nivel alto; siendo el nivel medio el predominante. Lo sustenta la Real Academia Española RAE (2019) precisa el término habilidad como cualquiera de las cosas que uno hace con alegría y destreza - proviene del latín *habilitas*-, referente a las capacidades de realizar cualquier tarea o actividad con habilidad, facilidad de agilizar su trabajo. Entonces una persona capacitada es una persona que tiene éxito debido a sus habilidades. Por tanto, coincide con la persona de la empresa.

Aquellos que han desarrollado las habilidades han adquirido métodos técnico-especiales y aplicación práctica en su área de trabajo.

### Dimensiones de competencias gerenciales

Tabla 8

*Distribución de frecuencias de las dimensiones de Competencias gerenciales.*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Competencias conceptuales	Baja	10	11,1%
	Media	54	60,0%
	Alta	26	28,9%
Competencias humanas	Baja	11	12,2%
	Media	52	57,8%
	Alta	27	30,0%
Competencias técnicas	Baja	12	13,3%
	Media	50	55,6%
	Alta	28	31,1%

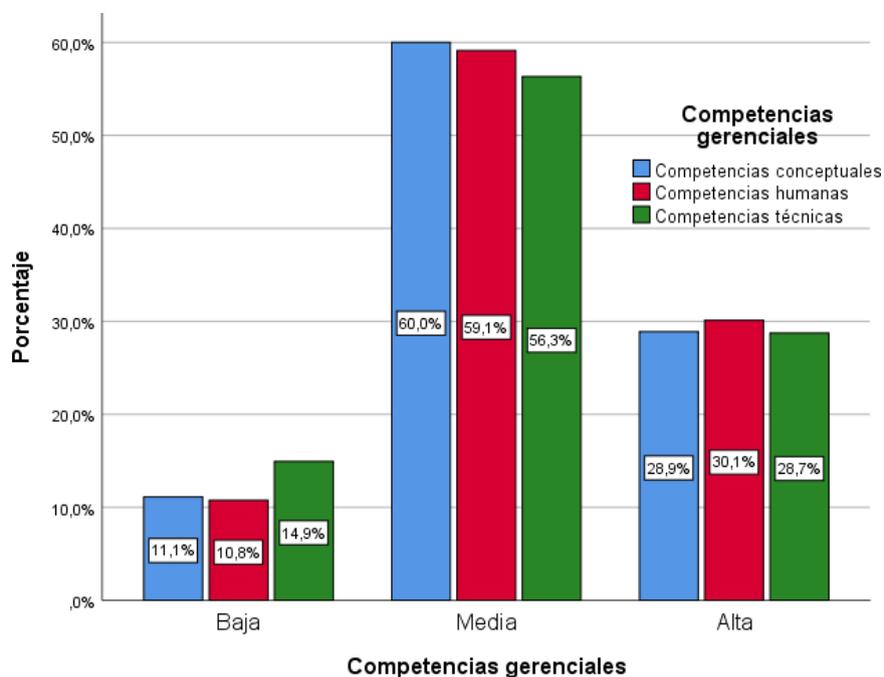


Figura 2: Niveles de las dimensiones de Competencias gerenciales

Similarmente en la tabla 8 y figura 2, para las dimensiones de competencias gerenciales en consecuencia para la dimensión competencias conceptuales el 10

(11,1%) consideran a competencias gerenciales como en el nivel baja, mientras que 54(60,0%) el nivel media y el 26 (28,9%), de los encuestados como en el nivel alto; siendo el nivel media el predominante, con respecto a la dimensión competencias humanas, el 11 (12,2%) consideran en el nivel baja, mientras que 52(57,8%) el nivel media y el 27 (30,0%), de los encuestados como en el nivel alto; siendo el nivel media el predominante y finalmente con respecto a la dimensión competencias técnicas, el 15 (13,3%) consideran en el nivel baja, mientras que 50(55,6%) el nivel media y el 28 (31,3%), de los encuestados como en el nivel alto; siendo el nivel media el predominante. Lo sustenta: competencias conceptuales: los procesos de inducción del personal no conllevan aprendizaje sobre la entidad sino van también con un mensaje de motivación, tratando de involucrar al trabajador con la entidad con la finalidad de mejorar su productividad, tener un entorno laboral optimo y alcanzar la finalidad individual y colectiva; con la fuerza que impulsa a las personas a mantener un ritmo y comportamiento adecuado para cumplir con una responsabilidad o meta (Hellriegel et al, 2009, competencias humanas: es tener ganado un buen espacio entre el personal de la municipalidad, genera un ejemplo y una imitación al principio que después se convierte en filosofía de trabajo, mejora el trabajo cooperativo y la consecución del logro es colectivo, así como mejora la misión de la entidad; Igualmente y competencias técnicas, son habilidades de trabajo en grupo: el trabajo cooperativo es el que más resultados da en la realidad pues la sumatoria de esfuerzos creatividad, capacidad y conocimiento de los miembros del grupo se potencializan para llegar a la meta, todos son responsables del logro y de su esfuerzo mancomunado, las ideas se incrementan, las experiencias elevan el rendimiento;

### **Variable: Relaciones interpersonales**

Tabla 9

*Distribución de frecuencias y porcentajes de Relaciones Interpersonales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Malo	12	13,3
Regular	52	57,8
Bueno	26	28,9
Total	90	100,0

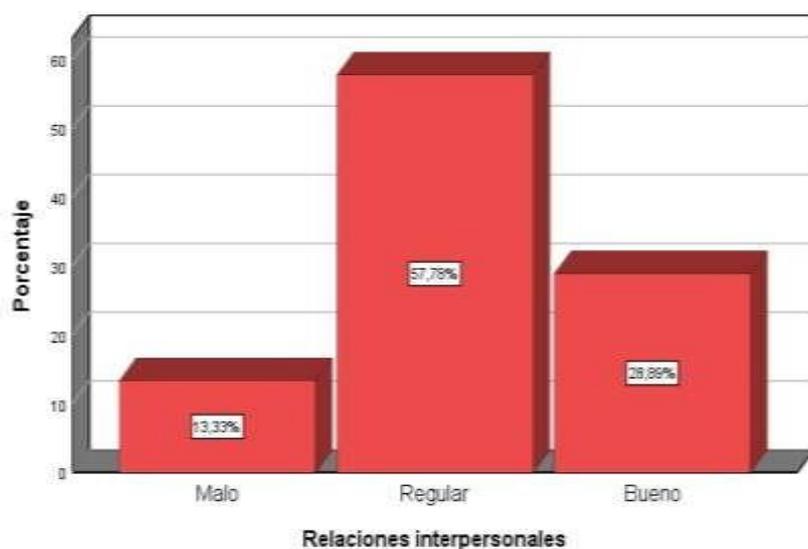


Figura 3: Niveles de Relaciones Interpersonales

En la tabla 9 y la figura 3, el 12 (13,3%) consideran como en el nivel malo, mientras que 52(57,8%) en el nivel regular y el 26 (28,9%), de los encuestados como en el nivel bueno; siendo el nivel regular el predominante.

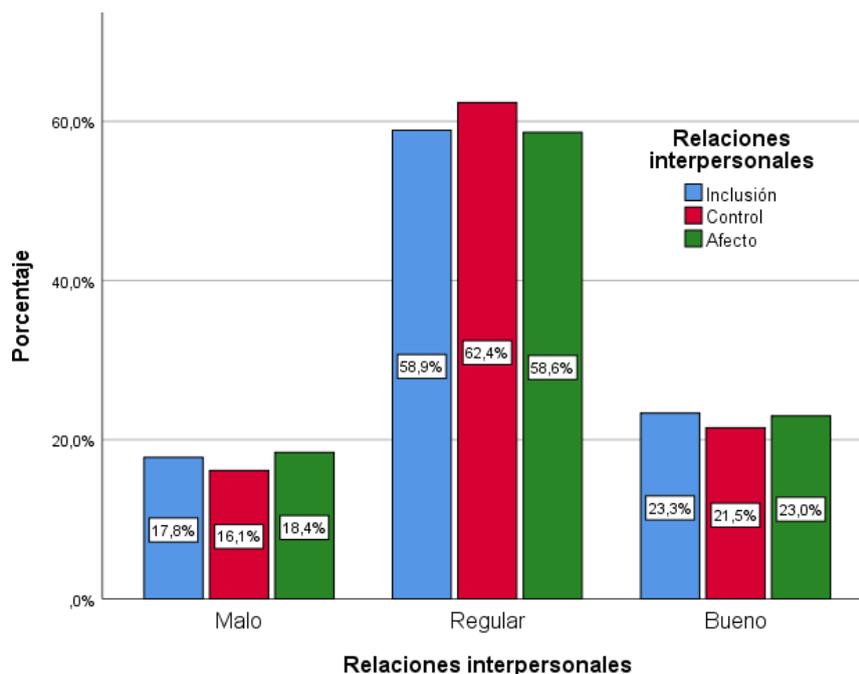
### Dimensiones de relaciones interpersonales

Tabla 10

*Distribución de frecuencias de las dimensiones de relaciones interpersonales*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Inclusión	Malo	13	14,4%
	Regular	49	54,4%
	Bueno	28	31,1%
Control	Malo	13	14,4%
	Regular	49	54,4%
	Bueno	28	31,1%
Afecto	Malo	14	15,6%
	Regular	53	58,9%
	Bueno	23	25,6%

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a signature at the top, a large signature in the middle, and initials at the bottom.



*Figura 4:* Niveles de las dimensiones de Relaciones interpersonales

Para las dimensiones de la variable relaciones interpersonales, en la tabla 10 figura 4 para la dimensión inclusión el 13 (14,4%) consideran como en el nivel malo, mientras que 49(54,4%) en el nivel regular y el 28 (31,1%), de los encuestados como en el nivel bueno; siendo el nivel regular el predominante, para la dimensión control, el 13 (14,4%) consideran como en el nivel malo, mientras que 49(54,4%) en el nivel regular y el 28 (31,1%), de los encuestados como en el nivel bueno; siendo el nivel regular el predominante y finalmente para la dimensión afecto, el 14 (15,6%) consideran como en el nivel malo, mientras que 53(58,9%) en el nivel regular y el 23 (26,6%), de los encuestados como en el nivel bueno; siendo el nivel regular el predominante.

## 5.2. Resultados inferenciales

### Hipótesis general

Ho: Las competencias gerenciales no se relacionan significativamente con relaciones interpersonales en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022.

H1: Las competencias gerenciales se relacionan significativamente con relaciones interpersonales en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022.

## Prueba estadística

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ , con un nivel de confiabilidad de 95%

Regla de decisión:

Si Sig (p) < 0.05, rechazar Ho

Si Sig (p) > 0.05, no rechazar Ho

Prueba estadística, se utilizó Rho de Spearman

Tabla 11

*Coefficiente de correlación de Spearman: Competencias gerenciales y Relaciones interpersonales*

Correlaciones			Competencias gerenciales	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Competencias gerenciales	Coefficiente de correlación	1,000	,884**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,884**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Competencias gerenciales y relaciones interpersonales están correlacionados muy altamente ( $r_s = ,884$ ,  $p = ,000 < 0,05$ ). La competencia gerencial, es importante tener habilidades sociales y experiencia técnica junto con habilidades sociales y culturales, uso de tecnología y administración de equipos intergeneracionales; incidiendo en la importancia en las organizaciones de poseer ventajas al disponer en su proceso productivo de colaboradores especializados

## Hipótesis específica 1

Ho: Las competencias conceptuales no se relacionan significativamente con relaciones interpersonales en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022.

H1: Las competencias conceptuales se relacionan significativamente con relaciones interpersonales en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022.

Tabla 12

*Coefficiente de correlación de Spearman: Competencias conceptuales y Relaciones interpersonales.*

Correlaciones			Competencias conceptuales	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Competencias conceptuales	Coefficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Competencias conceptuales y relaciones interpersonales están correlacionados muy altamente ( $r_s = ,882$ ,  $p = ,000 < 0,05$ ). los procesos de inducción del personal no conllevan aprendizaje sobre la entidad sino van también con un mensaje de motivación, tratando de involucrar al trabajador con la entidad con la finalidad de mejorar su productividad, tener un entorno laboral óptimo y alcanzar la finalidad individual y colectiva; con la fuerza que impulsa a las personas a mantener

### Hipótesis específica 2

Ho: Las competencias humanas no se relacionan significativamente con relaciones interpersonales en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022.

H1: Las competencias humanas se relacionan significativamente con relaciones interpersonales en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022.

Tabla 13

*Coefficiente de correlación de Spearman: Competencias humanas y Relaciones interpersonales.*

Correlaciones			Competencias humanas	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Competencias humanas	Coefficiente de correlación	1,000	,820**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,820**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	90

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

Competencias humanas y relaciones interpersonales están correlacionados muy altamente ( $r_s = ,820$ ,  $p = .000 < 0,05$ ). competencias humanas: es tener ganado un buen espacio entre el personal de la municipalidad, genera un ejemplo y una imitación al principio que después se convierte en filosofía de trabajo, mejora el trabajo cooperativo y la consecución del logro es colectivo, así como mejora la misión de la entidad; Igualmente.

### Hipótesis específica 3

Ho: Las competencias técnicas no se relacionan significativamente con relaciones interpersonales en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022.

H1: Las competencias técnicas se relacionan significativamente con relaciones interpersonales en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022.

Tabla 14

*Coeficiente de correlación de Spearman: Competencias técnicas y Relaciones interpersonales.*

Correlaciones		Competencias técnicas	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Competencias técnicas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,879**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90

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

Competencias técnicas y relaciones interpersonales están correlacionados muy altamente ( $r_s = ,879$ ,  $p = .000 < 0,05$ ). son habilidades de trabajo en grupo: el trabajo cooperativo es el que más resultados da en la realidad pues la sumatoria de esfuerzos creatividad, capacidad y conocimiento de los miembros del grupo se potencializan para llegar a la meta, todos son responsables del logro y de su esfuerzo mancomunado, las ideas se incrementan, las experiencias elevan el rendimiento;

## VI. DISCUSION

Los resultados descriptivos de competencias gerenciales, en la tabla 7 y la figura 1, el 13 (14,4%) consideran a competencias gerenciales como en el nivel baja, mientras que 47(52,2%) el nivel media y el 30 (33,3%), de los encuestados como en el nivel alto; siendo el nivel media el predominante, lo sustenta Hellriegel et al (2009) Definiéndolo como la asociación de conocimientos, conductas y actitudes de un individuo posee para desarrollar una efectiva cadena de estrategias para el manejo de diferentes puestos y clases en una organización. Similarmente en la tabla 8 y figura 2, para las dimensiones de competencias gerenciales en consecuencia para la dimensión competencias conceptuales el 10 (11,1%) consideran a competencias gerenciales como en el nivel baja, mientras que 54(60,0%) el nivel media y el 26 (28,9%), de los encuestados como en el nivel alto; siendo el nivel media el predominante, con respecto a la dimensión competencias humanas, el 11 (12,2%) consideran en el nivel baja, mientras que 52(57,8%) el nivel media y el 27 (30,0%), de los encuestados como en el nivel alto; siendo el nivel media el predominante y finalmente con respecto a la dimensión competencias técnicas, el 15 (13,3%) consideran en el nivel baja, mientras que 50(55,6%) el nivel media y el 28 (31,3%), de los encuestados como en el nivel alto; siendo el nivel media el predominante.

El reporte de los resultados descriptivos de la variable Relaciones interpersonales los datos obtenidos y presentados en la tabla 9 y la figura 3, el 12 (13,3%) consideran como en el nivel malo, mientras que 52(57,8%) en el nivel regular y el 26 (28,9%), de los encuestados como en el nivel bueno; siendo el nivel regular el predominante; lo sustenta Robbins, y Coulter (2014)., definiéndolo: Es el sentir de la persona o trabajador con relación al desempeño que ejecuta o labores que realiza. Por lo que se menciona que el trabajador con alta satisfacción presenta conductas positivas hacia su trabajo, por el contrario, el que está insatisfecho desarrollara actitudes negativas hacia su trabajo, para las dimensiones de la variable relaciones interpersonales, en la tabla 10 figura 4 para la dimensión inclusión el 13 (14,4%) consideran como en el nivel malo, mientras que 49(54,4%) en el nivel regular y el 28 (31,1%), de los encuestados como en el nivel bueno;



siendo el nivel regular el predominante, para la dimensión control, el 13 (14,4%) consideran como en el nivel malo, mientras que 49(54,4%) en el nivel regular y el 28 (31,1%), de los encuestados como en el nivel bueno; siendo el nivel regular el predominante y finalmente para la dimensión afecto, el 14 (15,6%) consideran como en el nivel malo, mientras que 53(58,9%) en el nivel regular y el 23 (26,6%), de los encuestados como en el nivel bueno; siendo el nivel regular el predominante

Los resultados inferenciales de la hipótesis general, en la tabla 11 se evidencia que Competencias gerenciales y relaciones interpersonales están correlacionados muy altamente ( $r_s = ,884$ ,  $p = .000 < 0,05$ ). Se adhieren, Reyes (2019) competencias gerenciales y desarrollo organizacional (Estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango). El autor en términos generales indaga respecto a la conexión del conocimiento gerencial y su desarrollo organizativo de los colaboradores, basado en un diseño de la investigación descriptivo en el cual se examina, representa e ilustra fenómenos, relaciones, estructuras, conexiones, variables dependientes e independientes, la Asociación hotelera de Quetzaltenango cubre todo tipo de datos científicos datos obtenidos de una muestra de directivos hoteleros registrados integrados por 20 gerentes de diferentes categorías sociales, entre las edades de 19 y 64 años, 8 mujeres y 12 hombres. Las conclusiones a las que arriba corroboran el desarrollo organizativo, se encontró una correlación  $r_s = 0,758$  entre competencias gerenciales y relaciones interpersonales, facilita al administrador de la municipalidad el uso de sus experiencias y conocimientos lo mejor que puedan para liderar los recursos humanos buscando mejorar la productividad; complementariamente determina que los administrativos tienen habilidades directivas que le ayudan a resolver problemas que pueden presentarse dentro de la empresa dentro de los cuales se puede destacar sus conocimientos y aprendizajes, liderazgo organizacional y habilidades comunicación técnicas de comunicación y actitudes para interactuar con los trabajadores. Lo sustenta: Hellriegel et al (2009) y Robbins & Coulter (2014)..

Para la hipótesis específica 1, en la tabla 12 se encontró que competencias conceptuales y relaciones interpersonales están correlacionados muy altamente ( $r_s = ,884$ ,  $p = .000 < 0,05$ ) Se adhieren Abubaha (2019) en Canadá realizó un



trabajo de investigación para explorar las competencias directivas que los líderes de las pequeñas empresas usaban para aumentar desempeño laboral en Alberta, Canadá. La población fue constituida por líderes de pequeñas empresas de diferentes industrias, se realizó mediante entrevistas semiestructuradas cara a cara, revisión de documentos de política organizacional, informes anuales, sitios web y folletos de marketing. Los hallazgos revelaron que las bonificaciones, paga aumentada, la felicitación, la retroalimentación individualizada, la variedad de trabajos, la flexibilidad en el trabajo y las habilidades de liderazgo son todas las estrategias que utilizan los líderes de las pequeñas empresas para aumentar el trabajo de los empleados, y que la satisfacción mejora del rendimiento. Se encontró una relación alta  $r_s = ,742$  entre habilidades gerenciales y satisfacción laboral, Concluyendo que es importante estos líderes comprendan que sus habilidades de liderazgo son vitales en la comunicación diaria con los empleados, cuanto más satisfaga el empleador en las necesidades de los empleados, mayor será el rendimiento y retribución según áreas o Pereda, (2019) Análisis de las competencias gerenciales y relaciones interpersonales. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba. El estudio desarrollado determinó las competencias gerenciales que son más valiosas para los colaboradores, los cuales fueron categorizadas: interpersonales y personales la investigación se desarrolló a través de un análisis práctico enfocado al sector público de Córdoba representado por organismos públicos de diversas industrias de operaciones que pertenecen a los cuatro estados que conforman el sector público: como Administración Independiente, Administración Estatal, Universitaria y gobierno Local. El estudio usa información de toda población de trabajadores públicos de Córdoba, aumentando a 46,175 trabajadores, las conjeturas corroboran que las capacidades de liderazgo personal contribuyen a las ventajas competitivas que ahora están fuertemente formadas y que luego estarán expuestas a un entorno en constante cambio y en continuo cambio en el futuro. Las entidades necesitan habilidades de gestión que les permitan proporcionar y desarrollar mejores servicios a los ciudadanos, que a la larga será competitiva. Se encontró una correlación  $r_s = 0,621$  entre competencias conceptuales y relaciones interpersonales: Lo sustenta: Hellriegel et al (2009) y Robbins & Coulter (2014).



En el contraste de la hipótesis específica 2 en la tabla 13, se evidencia que Competencias humanas y relaciones interpersonales están correlacionados muy altamente ( $r_s = ,884$ ,  $p = .000 < 0,05$ ). Es similar a los estudios de: Alcón (2018) y Quispe (2018) en su estudio de investigación: “competencias gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del Sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, Estado Cojedes, Venezuela”. Lo propuesto por el investigador evidencia las competencias del administrador y su adecuación al grado satisfactorio con la labor de los profesores de las escuelas primarias; En tanto, el estudio establece finalmente componentes interiores y exteriores que identifican satisfacciones en los profesores en las escuelas primarias como resultado de la evaluación del desempeño, se pone de manifiesto que el clima laboral no es propicio para promover un buen trabajo pedagógico, hallándose una asociación de  $r_s = ,733$  entre competencias humanas y satisfacción laboral.. Lo sustenta: Hellriegel et al (2009) y Robbins & Coulter (2014).

En el contraste de la hipótesis específica 3 en la tabla 14, los resultados orientan que Competencias técnicas y relaciones interpersonales están correlacionados muy altamente ( $r_s = ,884$ ,  $p = .000 < 0,05$ ). Es similar a los estudios de Chuquimango (2019). en su estudio titulado: competencias gerenciales de los gerentes y satisfacción laboral, en las agencias turísticas del Distrito de Cajamarca. La base de la tesis es analizar las competencias demostradas por los gerentes de las compañías líderes del sector turístico de la región Cajamarca en el año 2018. Por ello, para el diseño del estudio se seleccionó una muestra de 38 gerentes. Además, el estudio tiene un nivel descriptivo cuantitativo, el método utilizado es analítico, es un estudio transversal y no experimental, por lo que permite profundizar en la variable habilidades de manejo y aspectos de sus herramientas de entrega de datos. La encuesta muestra que, en 2018, los gerentes de compañías turísticas de la región Cajamarca representaron el 79% de los casos con habilidades medias y un 21% de los casos con niveles altos de habilidades gerenciales, así como habilidades personales, 37% de los gerentes puntuaron promedio y bajo 63%; En cuanto a las habilidades interpersonales, el 84% de los gerentes obtuvo una puntuación alta y el 16% promedio, y finalmente, en habilidades de equipo, un 87% de los gerentes obtuvo una puntuación alta y el 13% obtuvo una puntuación media. Se encontró una correlación  $r_s = 0,687$  entre



competencias técnicas y satisfacción laboral... Lo sustenta: Hellriegel et al (2009)  
y Robbins & Coulter (2014),.



Four handwritten signatures are stacked vertically on the right side of the page. The signatures are written in black ink and appear to be cursive or semi-cursive. The top signature is the most legible, followed by the second, third, and fourth, which become increasingly stylized and difficult to read.

## VII. CONCLUSIONES

**Primera.** Competencias gerenciales y relaciones interpersonales están correlacionados muy altamente en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022 ( $r_s = ,884$ ,  $p = .000 < 0,05$ ).

**Segunda:** Competencias conceptuales y relaciones interpersonales están correlacionados muy altamente en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022 ( $r_s = ,882$ ,  $p = .000 < 0,05$ ).

**Tercera:** Competencias humanas y relaciones interpersonales están correlacionados muy altamente en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022 ( $r_s = ,820$ ,  $p = .000 < 0,05$ ).

**Cuarta:** Competencias técnicas y relaciones interpersonales están correlacionados muy altamente en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022 ( $r_s = ,879$ ,  $p = .000 < 0,05$ ).



## VIII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda al gerente de recursos humanos de la municipalidad Distrital de Cerro Azul. Cañete, 2022, dar a conocer a sus trabajadores la relevancia de la investigación sobre Competencias gerenciales y relaciones interpersonales.

**Segunda:** Se recomienda al gerente de recursos humanos de la municipalidad Distrital de Cerro Azul. Cañete, 2022; desarrollar capacitaciones a sus trabajadores en Competencias conceptuales y relaciones interpersonales.

**Tercera** Se recomienda al gerente de recursos humanos de la municipalidad Distrital de Cerro Azul. Cañete, 2022; desarrollar capacitaciones a sus trabajadores Competencias humanas y relaciones interpersonales.

**Cuarta:** Se recomienda al gerente de recursos humanos de la municipalidad Distrital de Cerro Azul. Cañete, 2022; desarrollar capacitaciones a sus trabajadores en Competencias técnicas y relaciones interpersonales.



## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abubaha, A. (2019). *Competencias directivas para Mejorar el Desempeño de Pequeñas Empresas* [Walden University]. <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=7989&context=dissertations>
- Alcón, N. J. (2018). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del Sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, Estado Cojedes* (Master's thesis).
- Arkin, H. y Colton, R. (1995). *Tables for Statisticians*. New York: Barnes & Noble.
- Armijos, M., Bermúdez, B., & Mora, S. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Universidad y Sociedad vol.11 no.4*, 33-51.
- Bernal C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.). Pearson Educación, Colombia.
- Botina, L. (2017). Relaciones interpersonales en el bienestar laboral. *Boletín Informativo CEI*, 10-15.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú. Editorial San Marcos, Primera Edición
- CEPAL (2021). *Comisión Económica para América Latina*. (2ª ed), México: Limusa
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano (3ra ed.)*. México: Mc Graw Hill
- De Almeida, M.; Orgambidez (2017) *Empoderamiento en el lugar de trabajo y satisfacción laboral en el personal de enfermería portugués: un estudio exploratorio*. Portugal Cent Eur J Nurs Midw 2017, 8 (4): 749-755. [https://cejnm.osu.cz/en/artkey/cjn-201704-0007\\_workplace-empowermentand-job-satisfaction-in-portuguese-nursing-staff-an-exploratory-study.php](https://cejnm.osu.cz/en/artkey/cjn-201704-0007_workplace-empowermentand-job-satisfaction-in-portuguese-nursing-staff-an-exploratory-study.php)
- Díaz. V. (2009). *Metodología formal de la investigación científica (2ª ed)*, México: Limusa
- Estrada, D., & Vera, P. (2020). La comunicación asertiva: una estrategia para desarrollar las relaciones interpersonales. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 72-82.
- Jafarzadeh, S. (2013). *Investigation of Managers' Skills Relation with the one of Iran's Central Headquarters Human Resources Empowerment*. Life Sciences

Journal, 10(2): 95- 104.

Fischman, D. (2016) *El líder transformador 1* Editorial Planeta. Lima, Perú.

Gallegos, W., Mora, J., & Cuentas, S. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Industria Data* 21 (12), 81-89.

García, J. E., Duran, S. E., & Prieto, R. (2017). *Políticas de gestión de talento humano para el desarrollo de competencias gerenciales en empresas metalmeccánica. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 17(2), 130-141.

Griffin, R. & Moorhead, G. (2017). *Comportamiento organizacional* (9ª Ed.). México: Cengage Learning.

Guevara, G., Verdosoto, A. y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción. Revista científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento. Recuperado

de:

<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>

Herzberg, F. (1967). *The motivation to work* John Wiley. Nueva York

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education. 6ta. Edición.

Iraossi, G. (2011) *Metodología de la investigación* Santiago de Chile: Santillana

Jafarzadeh, S. (2013). *Investigation of Managers' Skills Relation with the one of Iran's Central Headquarters Human Resources Empowerment*. Life Sciences Journal, 10(2): 95- 104.

Knapp, G. (2007). [http://www.euskalnet.net/snowsky/pags\\_web/habilidad.htm](http://www.euskalnet.net/snowsky/pags_web/habilidad.htm)

León, E. (2013). *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu* (Doctoral dissertation, Tesis de grado) Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf>. Universidad San Ignacio de Loyola (2017)

López, J. M. (2006). *Lenguaje transparente: relaciones interpersonales en la empresa* (Vol. 5). Madrid: Instituto de Estudios Almerienses

- Lozano, D., Aguilar, F y Guerreo, A, E, (2019). "competencias directivas y la satisfacción laboral en el personal de la Gerencia de Bienestar en el Ministerio Público 2016
- Martínez, R. (2019). Las relaciones interpersonales en la empresa. *Realidad empresarial*, (3), 37-38.
- Martínez, C. (2012). *Estadística y muestreo* (13<sup>ra</sup> Edición). Ecoe ediciones.
- Matos, G. C., y Caridad, M. (2009). *Competencias gerenciales y desempeño laboral de autoridades en universidades nacionales experimentales*. CICAG,6(1), 1-14.
- Moreno, S., & Perez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 13-33.
- Moreno, M y Wong, H. (2018): Relación de las competencias directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chicken King De Trujillo, *Científico, Tecnológico y de Innovación Tecnológica-Fondecyt*.
- Núñez, C. (2017) de "Las competencias directivas y su Influencia en la satisfacción laboral del Personal de la Empresa Petróleos del Perú – Año 2016
- OIT (2020). Organización Internacional del Trabajo. México.: UANL
- PMI. (2008). *Guía de los Fundamentos de la Dirección de Proyectos*. Pennsylvania: Project Management Institute
- Paredes, M. (2019). Relaciones interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los trabajadores de radio y televisión de Lima Metropolitana. *Revista de investigación en psicología*, 313-328.
- Ponguillo, M. I. (2019). *Análisis de la comunicación interna y su influencia en el clima organizacional de la Empresa Jjormit S.A. de la Parroquia Posorja*. Obtenido de Repositorio Instituto Superior Tecnológico Bolivariano: <http://repositorio.itb.edu.ec/handle/123456789/585>
- Quispe, J. F. (2017). *competencias gerenciales y satisfacción del usuario en la Municipalidad Provincial de Tambopata*, 2017.
- Ramírez, L. (12 de 01 de 2019). *Relaciones interpersonales en el ámbito laboral*. Obtenido de [rei.iteso.mx](https://rei.iteso.mx): <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/5802/Relaciones+interpersonales+en+el+%E1mbito+laboral.pdf?sequence=2>

- Real Academia Española (2016). [«Estatutos y reglamento de la Real Academia española»](#). *Web de la RAE*. Consultado el 6 de febrero de 2016.
- Reyes, K. (2019). *competencias gerenciales y desarrollo organizacional* (Estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango).
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. México D.F., México: Pearson educación
- Romero, D. M. (2018). *competencias gerenciales y desarrollo humano de los colaboradores de la Municipalidad de Lima, 2018*.
- Saenz, C. (2018). *Relaciones interpersonales y la motivación laboral en los trabajadores*. Obtenido de Repositorio UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16232>
- Salinas, P (2016). *Metodología de la investigación científica*. Universidad de Los Andes Mérida. Venezuela.
- Sampieri, R. (2011). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana
- Sánchez, G. (2019) "Modernización de la gestión pública y la programación multianual de inversiones del Gobierno Regional de La Libertad, 2019"
- Sánchez, H y Reyes, C. (2015). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Sikula, A. (1992). *Administración de Personal*. México: Trillas.
- Tafur, M. (2017). *competencias gerenciales y cambio organizacional en el programa nacional de saneamiento rural del ministerio de vivienda construcción y saneamiento–2016* (Doctoral dissertation, Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú).
- Terrenos, C. (2020). Relación entre competencias directivas de los funcionarios y satisfacción laboral del personal de la Municipalidad provincial de Tacna, 2020. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman. Tacna-Perú
- Torrecilla, O. (2019). Clima organizacional y su relacion con la productividad laboral . *Administración I*, 32-66.
- Valderrama, S. (2016). *Metodología de la investigación en sociales, Perú*: [UNMSM. https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/sociales](https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/sociales)
- Valdez, M. R., y Medina J. (2015). *Habilidades gerenciales que demandan las empresas en el Perú: un análisis comparativo*

- Verastegui, M W. (2017). “*Las competencias gerenciales y la Gestión del Talento Humano del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Huancavelica – año 2017*” [Universidad Nacional de Huancavelica]. [https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2266/TESIS-ADMI2018\\_MIGUEL y VERASTEGUI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2266/TESIS-ADMI2018_MIGUEL_y_VERASTEGUI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Whetten, D., y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de las competencias gerenciales*. (8ª. ed). México: Pearson.



## ANEXOS



Four handwritten signatures are stacked vertically on the right side of the page. The top signature is the most legible, appearing to read 'J. J. J.'. The second signature is 'C. J. J.'. The third signature is 'A. J. J.'. The bottom signature is 'A. J. J.'.

**Anexo 1: Matriz de Consistencia**

Título: “Competencias gerenciales y relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul - Cañete, 2022”

Autores Alvarez Quispe Christel Josselinne, Rondón Peralta Joselyn Victoria y Sanchez Anton Ariana

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Competencias gerenciales				
<p><b>Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre competencias gerenciales y relaciones interpersonales en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> PE1 ¿Qué relación existe entre las competencias conceptuales y relaciones interpersonales en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete?, PE2 ¿Qué relación existe entre las competencias humanas y relaciones interpersonales en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete? PE3 ¿Qué relación existe entre las competencias técnicas y relaciones interpersonales en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre competencias gerenciales y relaciones interpersonales en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b> OE1 Determinar la relación que existe entre competencias conceptuales y relaciones interpersonales en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete?, OE2 Determinar la relación que existe entre las competencias humanas y relaciones interpersonales en la municipalidad Distritalde Cerro Azul – Cañete?</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Las competencias gerenciales se relacionan significativamente con relaciones interpersonales en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> HE1: Las competencias conceptuales se relacionan significativamente con relaciones interpersonales en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022 HE2: Las competencias humanas se relacionan significativamente con relaciones interpersonales en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022 HE3: Las competencias técnicas se relacionan significativamente con</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Competencias conceptuales	Aceptado Imagen Compromiso Interacción Fortalezas	1 – 8	ESCALA: Ordinal	Alta <69 - 100> Media <48 -68> Baja <20 - 47>
			Competencias humanas	Valoración Integración Influencia Decisiones Participación	9 – 14		
			Competencias técnicas	Interés Relaciones Respeto Afecto Ectima	15 -20		
			Variable 2: Relaciones interpersonales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos

	OE3 Determinar la relación que existe entre las competencias técnicas y relaciones interpersonales en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete	relaciones interpersonales en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022	Inclusión	Aceptado Imagen Comunicación Compromisos Interacción Fortalezas	1 -8	ESCALA: Ordinal	Bueno <69-100> Regular <48-68> Malo <20-47>
			Control	Valoración Comunicación Preocupación Influencia Decisiones Participación	9 -14		
			Afecto	Interés Relaciones Respeto Preferencias Estima	15 -20		
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>			
Tipo: Básica Nivel: correlacional Diseño: no experimental, descriptivo, correlacional causal, de corte transversal Método: Hipotético deductivo	Población: 117 usuarios de la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete Muestra: 90 usuarios de la municipalidad	Variable 1: Competencias gerenciales Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencias y porcentajes INFERENCIAL: Contraste de hipótesis con la técnica estadística rho de Spearman			
		Variable 2: Relaciones interpersonales Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario					



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**UNIDAD DE POSGRADO**



**Anexo 2: Instrumento de recolección de datos**

**CUESTIONARIO**

**Variable independiente: Competencias gerenciales**

El siguiente cuestionario tipo Likert está dirigido a los colaboradores. Es de carácter anónimo y tiene como objetivo conocer las competencias gerenciales. Por lo cual se solicita marcar con una X donde considere con la mayor veracidad posible.

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N°	ÍTEMS	Respuesta				
		N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSIÓN 1: Competencias Conceptuales</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Conforma equipos de trabajo para el logro de las metas en la institución					
2	Desarrolla planes y programas como parte integral del sistema organizacional.					
3	Analiza la estructura organizacional entre los involucrados.					
4	Establece normas de funcionamiento que respondan a las reglas organizacionales					
5	Orienta al personal de la empresa de acuerdo con las reglas organizacionales					
6	Administra los recursos organizacionales eficientemente.					
7	Planifica, elabora y distribuye actividades entre sus subordinados.					
<b>DIMENSIÓN 2: Competencias Humanas</b>						
8	Incentiva al personal a su cargo para que se manifieste identificado con la misión, visión y valores que orientan a la organización.					
9	Incentiva al personal para que el desarrollo de las actividades favorezca al desarrollo organizacional					

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

10	Fomenta una buena relación interpersonal entre los miembros de la organización.					
11	Coopera con el personal administrativo en la realización de las actividades organizativas.					
12	Facilita información entre el personal a su cargo.					
13	Conduce a su grupo, estableciendo relaciones de liderazgo hacia el personal administrativo					
14	Desarrolla las actividades administrativas con la participación de todos los miembros que conforman su gerencia.					
<b>DIMENSIÓN 3 Competencias Técnicas</b>						
15	Demuestra interés en conocer los nuevos avances en materia tecnológica, teórica o logística para realizar mejor su trabajo.					
16	Orienta las actividades hacia la consecución de objetivos y metas organizacionales.					
17	Promueve la participación del personal buscando la efectividad de la organización.					
18	Propone acciones para mejorar el trabajo de su área de trabajo					
19	En situaciones difíciles demuestra capacidad de respuesta.					
20	Cumple generalmente con sus metas y utiliza las herramientas disponibles para realizar sus actividades.					



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**UNIDAD DE POSGRADO**  
**Anexo 3: Instrumento de Validación**



**CUESTIONARIO**

**Variable dependiente: Relaciones interpersonales**

Estimado cliente (a):

Esta encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales, así que le agradecemos ser lo más sincero posible. Llene los espacios en blanco y marque con un aspa la alternativa que crea más conveniente

**Instrucciones:** A continuación, encontrará una serie de enunciados, marque con un **(x)** en el recuadro que corresponda según nivel de aceptación de las proposiciones.

**Escala de valoración:**

1	2	3	4	5						
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre						
	<b>ITEM</b>									
<b>Nº</b>	<b>Inclusión</b>				<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
1	Me siento aceptado(a) por los compañeros de trabajo.									
2	Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo									
3	Los Compañeros con quienes trabajo, tienen una buena imagen de mí persona									
4	Tengo buena integración y comunicación con los compañeros de trabajo									
5	Converso constantemente de manera positiva con mis compañeros de trabajo									
6	Cumplo los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.									
7	Cuando Interactuó con mis compañeros de trabajo me siento apreciado por ellos.									
8	Cuando converso con mis compañeros me doy cuenta de mis fortalezas como debilidades.									
	<b>Control</b>									
9	Valoro a mis compañeros de trabajo									
10	La jefatura tiene buena comunicación con el personal administrativo									
11	La Jefatura se preocupa por la integración del personal administrativo para obtener resultados positivos en sus funciones.									

*[Handwritten signatures and marks on the right side of the table]*

12	La influencia institucional de la Jefatura ha afectado positivamente el desempeño administrativo.						
13	El método de toma de decisiones en el grupo administrativo es efectivo						
14	La participación de la jefatura en las actividades sociales y recreación entre el personal administrativo afectan positivamente las relaciones interpersonales						
	<b>Afecto</b>						
15	Centro mi interés en los objetivos personales antes que en los del grupo administrativo con los que trabajo.						
16	Las buenas relaciones interpersonales entre el personal administrativo, favorece el progreso de la institución.						
17	El personal administrativo respeta el trabajo que realizo en la institución						
18	Entre el personal administrativo tengo mis preferencias afectivas y me gusta que sea notorio.						
19	Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral.						
20	Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales						

Tomado de: Martínez (2019),

### Anexo 3: certificados de validación de los instrumentos

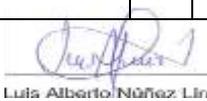
INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante			Cargo e institución donde labora				Nombre del instrumento			Autor(a)(res) del instrumento												
Abner Chávez Leandro			Docente Universitario UNAC, UCV				Competencias gerenciales			Hellriegel et al, (2009)												
Título del estudio: "Competencias gerenciales y relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul - Cañete, 2022"																						
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%			REGULAR 21-40%			BUENA 41-60%			MUY BUENA 61-80%			EXCELENTE 81-100%			SUB TOTAL					
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7		7	8	8	8	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7		8	8	9	9	1
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X	90 %	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																			X	90 %	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																			X	90 %	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																			X	90 %	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) cantidad y claridad																			X	90 %	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																			X	90 %	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X	90 %	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																			X	90 %	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	90 %	
		<b>PROMEDIO</b>													<b>90%</b>							
<b>OPINIÓN DE APLICABILIDAD</b>		Procede su Aplicación										<b>X</b>										
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
<b>05/08/22</b>		<b>22469265</b>								<b>962970907</b>												
<b>Lugar y fecha</b>		<b>DNI</b>				<b>Firma del experto</b>				<b>Teléfono</b>												

*[Handwritten signatures and marks on the right side of the form]*

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS			
DATOS GENERALES:			
Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a)(res) del instrumento
Abner Chávez Leandro	Docente Universitario UNAC, UCV	Relaciones interpersonales	Martínez (2019),
Título del estudio: "Competencias gerenciales y relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul - Cañete, 2022"			

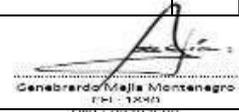
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																					
INDICADOR ES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%			EXCELENTE 81-100%			SUB TOTAL	
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8		8
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9		9
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																		X	90 %	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																			X	90 %
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																		X	90 %	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																			X	90 %
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																		X	90 %	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																			X	90 %
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X	90 %	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																			X	90 %
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X	90 %	
<b>PROMEDIO</b>																		<b>90%</b>			
<b>OPINIÓN DE APLICABILIDAD</b>		Procede su Aplicación												<b>X</b>							
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																			
		Se adjuntan o procede su aplicación																			
<b>05/08/22</b>		<b>22469265</b>								<b>962970907</b>											
<b>Lugar y fecha</b>		<b>DNI</b>				<b>Firma del experto</b>				<b>Teléfono</b>											

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante					Cargo e institución donde labora					Nombre del instrumento					Autor(a)(res) del instrumento							
Luis Alberto Núñez Lira					Docente Universitario UNMSM, UCV					Competencias gerenciales					Hellriegel et al, (2009)							
Título del estudio: "Competencias gerenciales y relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul - Cañete, 2022"																						
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	8	9	
		5	0	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																		X	90 %		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																			X	90 %	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																		X	90 %		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																			X	90 %	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																		X	90 %		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																			X	90 %	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X	90 %		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																			X	90 %	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X	90 %		
																		<b>PROMEDIO</b>		<b>90 %</b>		
<b>OPINIÓN DE APLICABILIDAD</b>		Procede su Aplicación																X				
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
<b>04/08/22</b>					<b>08012101</b>					 Luis Alberto Núñez Lira					<b>964638264</b>							
<b>Lugar y fecha</b>					<b>DNI</b>					<b>Firma del experto</b>					<b>Teléfono</b>							

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante					Cargo e institución donde labora					Nombre del instrumento					Autor(a)(res) del instrumento							
Luis Alberto Núñez Lira					Docente Universitario UNMSM, UCV					Relaciones interpersonales					Martínez (2019),							
Título del estudio: "Competencias gerenciales y relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul - Cañete, 2022"																						
<b>ASPECTOS DE VALIDACIÓN:</b>																						
<b>Coloque X el porcentaje, según intervalo</b>																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	8	9	
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1	
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X	90 %
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																				X	90 %
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																				X	90 %
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																				X	90 %
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																				X	90 %
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																				X	90 %
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X	90 %
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				X	90 %
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X	90 %
		<b>PROMEDIO</b>																		<b>90 %</b>		
<b>OPINIÓN DE APLICABILIDAD</b>		Procede su Aplicación												<b>X</b>								
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
<b>04/08/22</b>					<b>10352960</b>					 <b>Luis Alberto Núñez Lira</b>					<b>952984562</b>							
<b>Lugar y fecha</b>					<b>DNI</b>					<b>Firma del experto</b>					<b>Teléfono</b>							

*[Handwritten signatures and initials on the right margin of the form]*

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante					Cargo e institución donde labora					Nombre del instrumento					Autor(a)(res) del instrumento							
Ancaya Martínez, María del Carmen					Docente Universitario, UNMS					Competencias gerenciales					Hellriegel et al, (2009)							
Título del estudio: "Competencias gerenciales y relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul - Cañete, 2022"																						
<b>ASPECTOS DE VALIDACIÓN:</b>																						
<b>Coloque X el porcentaje, según intervalo</b>																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%			EXCELENTE 81-100%			SUB TOTAL		
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8		8	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9		9	1
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																		X	90 %		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																			X	90 %	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																		X	90 %		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																			X	90 %	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																		X	90 %		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																			X	90 %	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X	90 %		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																		X	90 %		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X	90 %		
																		<b>PROMEDIO</b>	<b>90 %</b>			
<b>OPINIÓN DE APLICABILIDAD</b>		Procede su Aplicación													<b>X</b>							
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
<b>02/08/22</b>					<b>09797698</b>										<b>965638263</b>							
<b>Lugar y fecha</b>					<b>DNI</b>					<b>Firma del experto</b>					<b>Teléfono</b>							

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante					Cargo e institución donde labora					Nombre del instrumento					Autor(a)(res) del instrumento							
Ancaya Martínez, María del Carmen					Docente Universitario, UNMS					Relaciones interpersonales					Martínez (2019),							
Título del estudio: "Competencias gerenciales y relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul - Cañete, 2022"																						
<b>ASPECTOS DE VALIDACIÓN:</b>																						
<b>Coloque X el porcentaje, según intervalo</b>																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	8	9	
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	6	7	7	8	8	9	9	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X		90%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																				X	90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																			X		90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																				X	90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																			X		90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																				X	90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X		90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				X	90%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X		90%
		<b>PROMEDIO</b>																		<b>90%</b>		
<b>OPINIÓN DE APLICABILIDAD</b>		Procede su Aplicación												X								
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
<b>02/08/22</b>					<b>09797698</b>										<b>965638263</b>							
<b>Lugar y fecha</b>					<b>DNI</b>					<b>Firma del experto</b>					<b>Teléfono</b>							

Anexo 4: Base datos																				
Base datos: Competencias gerenciales																				
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20
1	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3
6	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3
8	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
9	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	3	5	5	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5
12	5	3	4	3	4	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	5	3	2	4	5
13	3	3	2	4	4	3	3	5	5	2	4	5	2	4	4	3	3	5	2	3
14	5	3	4	4	1	1	5	3	5	4	4	5	4	4	1	5	3	5	4	5
15	3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3
16	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
17	5	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	5	3	4	3	5
18	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3
19	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
20	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4
21	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5
22	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
23	5	5	2	5	5	3	2	4	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5
24	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5
25	3	3	5	2	5	3	5	4	3	5	2	3	5	2	5	3	3	3	5	3
26	4	2	4	3	5	4	1	5	5	4	3	5	4	3	5	4	2	5	4	4
27	3	4	4	5	4	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3
28	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
29	5	3	3	1	4	3	2	1	4	3	1	4	3	1	4	5	3	4	3	5
30	4	3	4	3	5	5	2	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4
31	4	4	5	3	5	4	4	3	5	5	3	5	5	3	5	4	4	5	5	4
32	5	5	5	1	4	4	4	4	5	5	1	5	5	1	4	5	5	5	5	5
33	3	5	4	1	4	3	3	3	4	4	1	4	4	1	4	3	5	4	4	3
34	3	5	3	4	4	3	1	5	5	3	4	5	3	4	4	3	5	3	5	3
35	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5
36	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
37	4	4	3	5	4	5	5	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	3	3	4	5	1	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	3	5
41	5	3	1	2	4	4	4	3	2	1	2	2	1	2	4	3	4	5	3	3


42	3	3	5	5	2	3	4	3	3	5	5	3	5	5	2	4	4	3	3	4
43	5	3	3	5	4	5	3	1	5	3	5	5	3	5	4	4	1	5	3	4
44	3	5	3	4	5	4	2	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4
45	5	5	4	5	5	1	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5
46	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	3	2
47	3	3	4	5	3	3	1	3	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5
48	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
49	4	3	5	5	5	4	1	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	3	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1
51	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
52	5	5	4	5	2	5	4	3	2	4	5	2	4	5	2	5	5	5	5	5
53	5	5	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4
54	3	3	4	3	5	3	3	3	5	4	3	5	4	3	5	2	5	3	3	2
55	4	2	5	5	4	4	3	4	1	5	5	1	5	5	4	3	5	4	2	3
56	3	4	5	3	4	1	4	3	5	5	3	5	5	3	4	5	4	3	4	5
57	4	4	3	4	4	3	5	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3
58	4	3	1	4	3	4	4	3	2	1	4	2	1	4	3	1	4	5	3	1
59	5	3	3	4	4	2	2	5	2	3	4	2	3	4	4	3	5	4	3	3
60	3	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	5	5	3	5	4	4	3
61	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	1	4	5	5	1
62	4	5	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	4	3	5	1
63	1	1	5	5	5	4	5	3	3	5	5	3	5	5	5	4	5	1	1	4
64	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	5	5	3	5	5	4	5	5	3	3	5	3	3	5	5	4	4	5	5	4
66	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
67	3	5	3	4	4	3	1	5	5	3	4	5	3	4	4	3	5	3	5	3
68	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5
69	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
70	4	4	3	5	4	5	5	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4
71	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	5	3	3	4	5	1	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	3	5
74	5	3	1	2	4	4	4	3	2	1	2	2	1	2	4	3	4	5	3	3
75	3	3	5	5	2	3	4	3	3	5	5	3	5	5	2	4	4	3	3	4
76	5	3	3	5	4	5	3	1	5	3	5	5	3	5	4	4	1	5	3	4
77	3	5	3	4	5	4	2	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4
78	5	5	4	5	5	1	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5
79	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	3	2
80	3	3	4	5	3	3	1	3	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5
81	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
82	4	3	5	5	5	4	1	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	3	4
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1
84	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
85	5	5	4	5	2	5	4	3	2	4	5	2	4	5	2	5	5	5	5	5
86	5	5	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4
87	3	3	4	3	5	3	3	3	5	4	3	5	4	3	5	2	5	3	3	2
88	4	2	5	5	4	4	3	4	1	5	5	1	5	5	4	3	5	4	2	3
89	3	4	5	3	4	1	4	3	5	5	3	5	5	3	4	5	4	3	4	5
90	4	4	3	4	4	3	5	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Base datos: Relaciones interpersonales																				
Nº	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20
1	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	4	3	1	2	2	2	4	3	5	1
2	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5
3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	5	4	2	4	4	5	5	5	3	4
4	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	3	5	1	2	5	3	4	5	3	3
6	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5
7	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5
8	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	3	4	5	3	3
9	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
11	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	3	5	4	4	5	3	4
12	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	5	3	5	1	1
13	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	5	5	1	2	2	4	3	4	5	3
14	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	5	3	1	3	5	4	4	3	3	3
15	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	5	5	2	3	5	4	4	4	3	3
16	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4	4
17	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	1	4	3	5	3	2
18	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	4	5	2	5	5	3	5	3	4	4
19	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4
20	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	2	2	3	4	5	5	3
21	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5	2	3	1	5	4	5	5	5
22	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4
23	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	5	5	3	3	5	2	3	5	4	3
24	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	1	5	2	5	4	5	4	5	3	3
25	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	5	5	3	2	5	2	3	5	4	3
26	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	5	5	4
27	5	3	4	5	4	2	5	5	2	4	5	5	2	2	5	3	3	4	5	3
28	3	3	3	3	4	5	3	5	2	5	3	5	2	3	5	4	4	4	3	3
29	1	1	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	1	5	3	5	1	1
30	3	4	2	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	5	3	4
31	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	3	3
32	4	3	3	2	3	5	5	4	2	4	5	4	2	4	4	3	4	4	4	3
33	3	4	4	3	4	3	5	4	1	4	5	4	1	2	5	5	3	5	3	4
34	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5
35	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	5
36	3	3	3	3	4	5	3	3	2	4	3	3	2	4	4	5	3	4	3	3
37	3	4	4	3	4	5	4	4	1	4	4	4	1	4	4	5	3	4	3	4
38	3	4	4	3	4	5	4	4	1	4	4	4	1	4	4	5	3	4	3	4
39	3	5	4	3	5	5	4	3	2	5	4	3	2	4	4	5	5	4	3	5
40	3	4	4	3	4	5	4	3	1	4	4	3	1	4	4	5	3	4	3	4
41	3	4	4	3	4	5	5	3	1	4	5	3	1	4	4	5	3	4	3	4

*[Handwritten signatures]*

42	3	4	3	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	4	4	5	3	4	3	4
43	3	4	3	3	4	5	5	3	2	4	5	3	2	4	4	5	3	4	3	4
44	3	4	3	3	4	5	4	3	2	3	4	3	2	5	4	5	3	4	3	4
45	3	4	3	3	4	5	4	3	2	3	4	3	2	5	4	5	3	4	3	4
46	3	4	3	3	4	5	4	3	2	3	4	3	2	5	4	5	5	4	3	4
47	3	4	3	2	4	5	4	3	2	3	4	3	2	5	5	5	5	4	3	4
48	3	4	3	2	4	5	4	3	2	3	4	3	2	5	4	5	5	4	3	4
49	3	4	3	2	4	5	4	3	2	4	4	3	2	5	5	5	5	4	3	4
50	3	4	3	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	5	4	5	3	4	3	4
51	3	4	5	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	5	4	5	3	4	3	4
52	5	4	5	2	5	5	4	5	2	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	4
53	3	4	4	2	5	5	4	3	2	4	4	3	2	5	5	5	3	5	3	4
54	3	4	4	3	5	5	5	5	2	4	5	5	2	5	4	4	3	5	3	4
55	3	4	4	3	5	5	5	5	2	4	5	5	2	5	5	5	3	5	3	4
56	4	4	4	3	4	5	5	5	1	4	5	5	1	5	5	5	3	5	4	4
57	5	5	4	3	4	4	4	5	2	2	4	5	2	4	5	5	5	4	5	5
58	4	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	5	5	5	3	5	4	4
59	4	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	5	5	4	3	4	4	4
60	4	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	5	5	4	3	4	4	4
61	4	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	5	4	5	3	5	4	4
62	4	4	4	2	4	5	4	5	1	4	4	5	1	5	4	5	3	5	4	4
63	4	4	4	2	4	5	4	5	2	5	4	5	2	5	4	5	3	5	4	4
64	3	3	4	4	4	5	4	3	2	4	4	3	2	3	4	5	5	5	3	3
65	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	4	3	1	2	2	2	4	3	5	1
66	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5
67	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	5	4	2	4	4	5	5	5	3	4
68	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5
69	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	3	5	1	2	5	3	4	5	3	3
70	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5
71	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5
72	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	3	4	5	3	3
73	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5
74	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
75	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	3	5	4	4	5	3	4
76	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	5	3	5	1	1
77	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	5	5	1	2	2	4	3	4	5	3
78	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	5	3	1	3	5	4	4	3	3	3
79	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	5	5	2	3	5	4	4	4	3	3
80	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4	4
81	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	1	4	3	5	3	2
82	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	4	5	2	5	5	3	5	3	4	4
83	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4
84	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	2	2	3	4	5	5	3
85	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5	2	3	1	5	4	5	5	5
86	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4
87	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	5	5	3	3	5	2	3	5	4	3
88	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	1	5	2	5	4	5	4	5	3	3
89	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	5	5	3	2	5	2	3	5	4	3
90	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	5	5	4

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

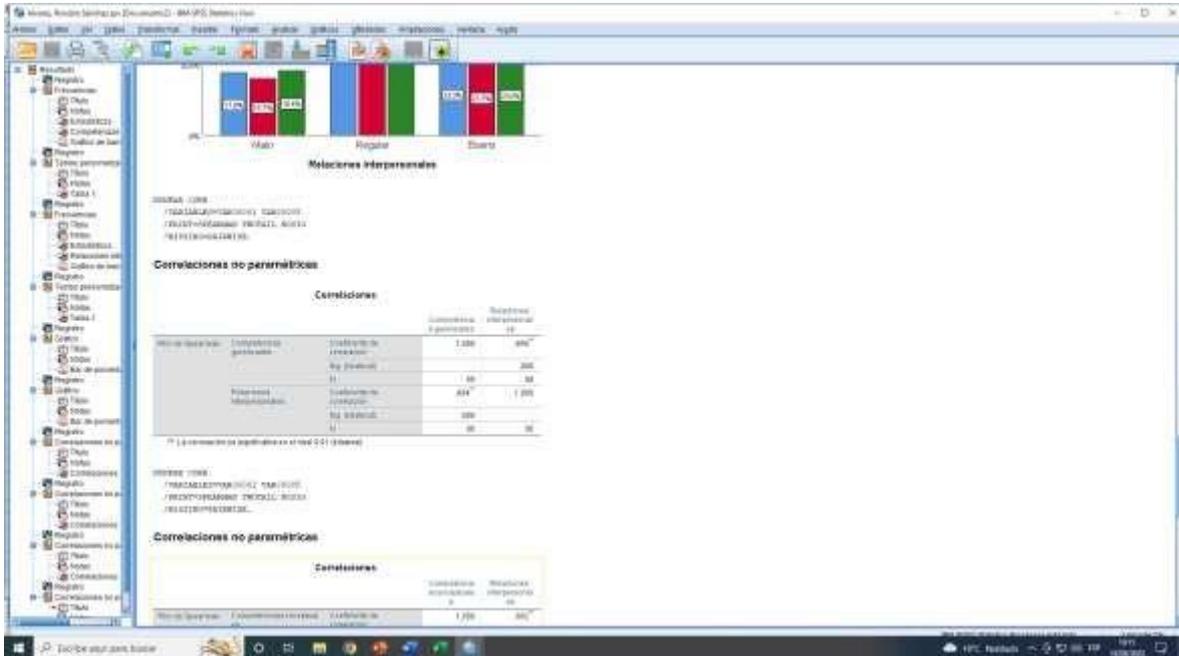
*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

## Anexo 5; Captura pantalla resultados inferenciales

### Hipótesis general

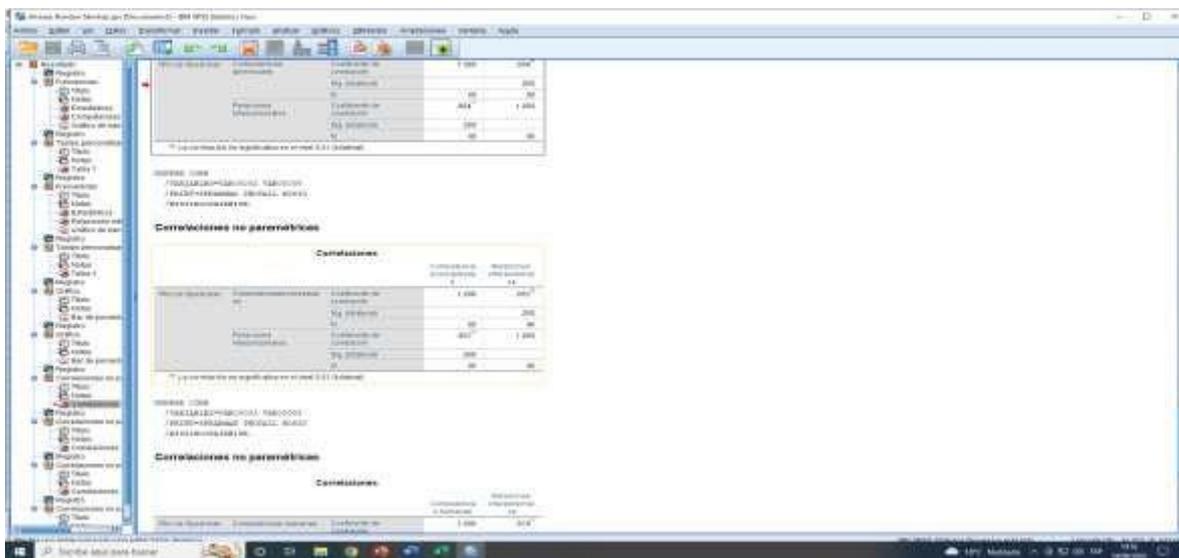
Las competencias gerenciales se relacionan significativamente con relaciones interpersonales en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022.



### Hipótesis específica 1 y 2

HE1: Las competencias conceptuales se relacionan significativamente con relaciones interpersonales en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022.

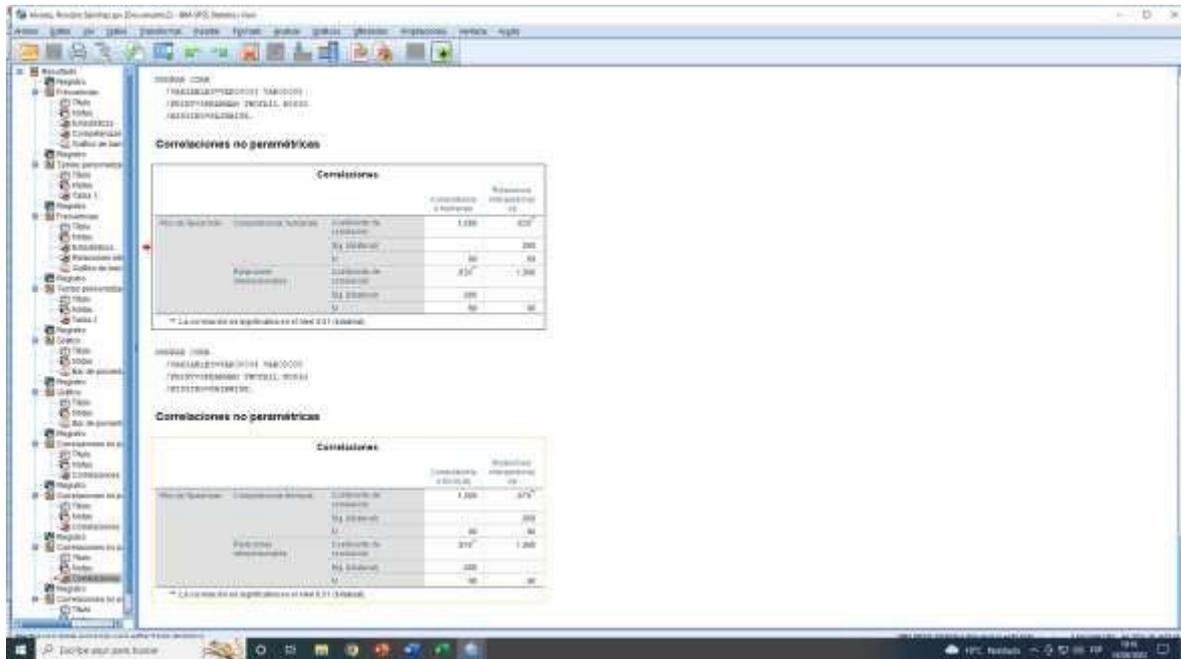
HE2: Las competencias humanas se relacionan significativamente con relaciones interpersonales en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022.



*[Handwritten signatures]*

### Hipótesis específica 3

Las competencias técnicas se relacionan significativamente con las relaciones interpersonales en la municipalidad Distrital de Cerro Azul – Cañete, 2022



*[Handwritten signatures]*

