

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**“COMPETENCIAS GERENCIALES Y COMUNICACIÓN INTERNA
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA-CALLAO,
2022”**
**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS**

AUTOR:

LUIS EDUARDO FERREYRA VALCARCEL

ASESOR

Dr. MADISON HUARCAYA GODOY

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS SOCIALES

Callao, 2023

PERÚ

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

TÍTULO: “COMPETENCIAS GERENCIALES Y COMUNICACIÓN
INTERNA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA
PUNTA-CALLAO, 2022”

AUTOR:

BACH. LUIS EDUARDO FERREYRA VALCARCEL

ASESOR: Dr. MADISON HUARCAYA GODOY

CÓDIGO ORCID: 0000-0003-0063-8787 **D.N.I. N°06045183**

LUGAR DE EJECUCIÓN: **Municipalidad Distrital de La Punta-Callao**

UNIDADES DE ANÁLISIS: **Trabajadores de la Municipalidad Distrital de
La Punta – Callao.**

TIPO DE INVESTIGACIÓN: BÁSICA

ENFOQUE: CUANTITATIVO

TEMA OCDE: 5. **Ciencias Sociales. 5.02.04 Negocios, Administración**

Document Information

Analyzed document	TESIS- COMPETENCIAS GERENCIALES Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LA MUNICIPALIDAD DITRITAL DE LA PUNTA - CALLAO 2022.doc (D158564226)
Submitted	2023-02-13 22:53:00
Submitted by	posggado fca
Submitter email	posgrado.fca@unac.pe
Similarity	20%
Analysis address	posgrado.fca.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

W	URL: https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14513/Llaxa%20Cercado%252c%20Leone%20Ed... Fetched: 2023-02-13 22:56:00	4
W	URL: https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/941/RESUMEN.pdf?sequence=1&is... Fetched: 2023 02-13 22:55:00	2
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52613/Contreras_JRM-SD.pdf?sequen... Fetched: 2023 02-13 22:55:00	5
W	URL: https://books.google.com.pe/books?id=ZsNKzQEACAAJ&dq=comunicaci%2525Franco , Fetched: 2023 02-13 22:55:00	1
W	URL: http://revista.enap.edu.pe/article/view/3919/4370Leyva , Fetched: 2023 02-13 22:55:00	1
W	URL: https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3578/Tania_Tesis_maestr%C3%AD... Fetched: 2023 02-13 22:56:00	1
SA	Tesis Final Karina Rafaile.docx Document Tesis Final Karina Rafaile.docx (D121064106)	1
W	URL: https://www.oreilly.com/library/view/developing-with-pdf/9781449327903/ch01.html Fetched: 2019 11-03 21:15:22	9
SA	CAS PRÀCTIC.wps Document CAS PRÀCTIC.wps (D57894148)	9
SA	PRACTICA1_FLORES_ANDREA_PRIMER_BIMESTRE.docx Document PRACTICA1_FLORES_ANDREA_PRIMER_BIMESTRE.docx (D118975967)	27
W	URL: https://github.com/wojtekmaj/react-pdf/issues/519 Fetched: 2021 09-17 00:02:56	9



Entire Document

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

SUSTENTACION DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACION ESTRATEGIA DE EMPRESAS

Jurado:

Presidente: MG. CASTILLO PRADO JORGE ALFREDO

Secretario: MG. PLASENCIA ALVA MAIBI ANA

Vocal: MG. SANTURIO RAMIREZ JUAN CARLOS

Vocal: DR. NIEVES BARRETO CONSTANTINO MIGUEL

Asesor: DR. HUARCAYA GODOY MADISON

N° Libro: 01

N° Folio: 92

N° de Acta de Sustentación: 020-2023- UPG- FCA-UNAC

Fecha de Aprobación de la Tesis: 01 de setiembre 2023

RESOLUCIÓN DIRECTORAL: N° 014-2023-D-UPG-FCA-UNAC

DEDICATORIA

A Dios por darnos la fuerza a seguir adelante a pesar de las adversidades de este mundo, a nuestras parientes que son el motivo de nuestras vidas y a los docentes por inculcarnos sus experiencias a lo largo de todo del proceso de aprendizaje.

AGRADECIMIENTO

Nuestro mayor agradecimiento a los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas por sus sugerencias que lograron en conjunto plasmar este trabajo

INDICE

INFORMACION BASICA	3
URKUND	5
HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN	6
DEDICATORIA	7
AGRADECIMIENTO	8
INDICE	9
ÍNDICE DE TABLAS	11
ÍNDICE DE FIGURAS	12
RESUMEN	13
RESUMO	14
INTRODUCCIÓN	15
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	17
1.2. Formulación del problema	19
1.3. Objetivos	19
1.4. Justificación	20
1.5. Delimitaciones de la investigación	21
II. MARCO TEORICO	22
2.1. Antecedentes	22
2.2. Bases teóricas	26
2.3. Marco conceptual	34
III. HIPOTESIS Y VARIABLES	37
3.1. Hipótesis	37
3.2. Definición conceptual de las variables	37
3.2.1. Operacionalización de las variables	38
IV. METODOLÓGIA	39
4.1. Tipo y diseño de la investigación	39
4.2. Método de investigación	40
4.3. Población y muestra	40
4.4. Lugar de estudio	41
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información	41
4.6. Análisis y procesamiento de datos	42

4.7. Aspectos éticos en investigación	42
V. RESULTADOS	43
5.1 Resultados descriptivos	43
5.2. Resultados inferenciales	47
VI. DISCUSION	50
VII. CONCLUSIONES	56
VIII. RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS	58
ANEXOS	64
Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	65
Anexo 2. INSTRUMENTOS	67
INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE COMUNICACIÓN INTERNA	69
Anexo 3: CERTIFICADOS DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	70
INSTRUMENTO OPINIÓN EXPERTOS - DATOS GENERALES	71
Anexo 4: BASE DE DATOS	
Competencias Gerenciales	76
Competencias Gerenciales	76
Comunicación interna	78
Acta N° 023-2023 UPG-FCA-UNAC	80
Informe N° 020-2023 UPG-FCA-UNAC	81

ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla N° 01** MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE:
COMPETENCIAS GERENCIALES
- Tabla N° 02** MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE:
COMUNICACIÓN INTERNA
- Tabla N° 03** DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE COMPETENCIAS
GERENCIALES EN LA MDLP
- Tabla N° 04** DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LAS DIMENSIONES
DE COMPETENCIAS GERENCIALES
- Tabla N° 05** DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS: COMUNICACIÓN
INTERNA EN LA EN LA MDLP
- Tabla N° 06** DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE COMUNICACIÓN
INTERNA
- Tabla N° 07** COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN:
COMPETENCIAS GERENCIALES Y COMUNICACIÓN
INTERNA EN MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA-
CALLAO 2022
- Tabla N° 08** COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN:
CONOCIMIENTOS Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA-CALLAO 2022
- Tabla N° 09** COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN:
HABILIDADES Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA-CALLAO 2022
- Tabla N° 10** COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN:
ACTITUDES Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA-CALLAO 2022

Figura N° 01	NIVELES DE COMPETENCIAS GERENCIALES
Figura N° 02	NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE COMPETENCIAS GERENCIALES
Figura N° 03	NIVELES DE COMUNICACIÓN INTERNA
Figura N° 04	NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE COMUNICACIÓN INTERNA

**ÍNDICE DE
FIGURAS**

RESUMEN

La presente investigación titulada: “**COMPETENCIAS GERENCIALES Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA-CALLAO, 2022**”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre competencias gerenciales y comunicación interna en la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en Escala de Likert para las variables competencias gerenciales y comunicación. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen validez y confiabilidad.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, descriptivo, correlacional causal, de corte transversal. La población 118 con una muestra de 87 administrativos. 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 se observa una correlación significativa muy altamente de $r=0,949$ entre competencias gerenciales y comunicación interna en la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao, 2022, en donde su significancia fue de $p < 0.05$, en tanto, es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

Palabras claves: competencias, comunicación, gerenciales, interna

RESUMO

A presente pesquisa intitulada: “COMPETÊNCIAS GERENCIAIS E COMUNICAÇÃO INTERNA NO MUNICÍPIO DISTRITAL DE LA PUNTA-Callao, 2022”, teve como objetivo geral determinar a relação que existe entre as competências gerenciais e a comunicação interna no Município Distrital de La Punta-Callao. Os instrumentos utilizados foram questionários em escala Likert para as variáveis de competências gerenciais e comunicação. Estes instrumentos foram submetidos às respectivas análises de fiabilidade e validade, o que determinou que os questionários possuem validade e fiabilidade.

O método utilizado foi hipotético dedutivo, o tipo de pesquisa foi básica, nível correlacional, abordagem quantitativa; desenho não experimental, descritivo, causal correlacional, transversal. A população era de 118 pessoas com uma amostra de 87 funcionários administrativos. A técnica de coleta de informações foi um levantamento e os instrumentos de coleta de dados foram questionários devidamente validados por meio de julgamentos de especialistas e sua confiabilidade por meio da estatística de confiabilidade Alfa de Cronbach.

O resultado mostra uma correlação muito significativa de $r = 0,949$ entre competências de gestão e comunicação interna no Município Distrital de La Punta-Callao, 2022, onde sua significância foi $p < 0,05$, entretanto, rejeita-se a hipótese nula e a hipótese geral. é aceito.

Palavras-chave: competências, comunicação, gerencial, interna

INTRODUCCIÓN

El estudio desarrollado, tiene por propósito exponer el nivel medular que presentan las competencias gerenciales en el campo de la actividad pública, pese a que, en muchas entidades, aún no se aplican a cabalidad dichas competencias profesionales. Cabe precisar que, si bien el título del estudio pudiera parecer trillado, en realidad en el ámbito público peruano, este tema no ha sido tratado en la extensión de su significado, ni con los argumentos técnicos que existen en la actualidad. Todo ello, de conformidad a un esquema de estrategia organizacional que está dictaminado por un Gobierno municipal, entidad que a su vez elige a una persona que es el Alcalde (Jefe Oficial Ejecutivo) o líder, el mismo que comandará y dirigirá la estrategia organizacional hacia los objetivos planteados por la municipalidad, valiéndose de una alta aplicabilidad de competencias gerenciales.

Las organizaciones constantemente se encuentran desafiando grandes cambios para ello necesitan estar preparadas por lo que deben estar dirigidas por gerentes que posean distintas habilidades como las humanas a fin de relacionarse con los colaboradores de forma constructiva, habilidades conceptuales ya que estas ayudaran a los gerentes tomar decisiones acertada en situaciones de incertidumbre; se entiende que las habilidades son capaces de influenciar positivamente en el desempeño de los colaboradores y en él logró de la competitividad empresarial (Leyva et al. 2018).

El presente estudio se desarrolla en ocho capítulos;

El **Primer Capítulo**: planteamiento del problema que comprende descripción de la realidad problemática, Formulación del problema, Objetivos, Justificación y Limitantes de la investigación.

El **Segundo Capítulo**: marco teórico que trata Antecedentes: Internacionales y Nacionales, bases teóricas, conceptual, y Definición de términos básicos.

El **Tercer Capítulo**: Hipótesis y variables desarrollando Hipótesis: General y específicas, Definición conceptual de variables y Operacionalización de variables.

El **Cuarto Capítulo**: diseño metodológico que comprende Tipo y diseño de la investigación, Método de investigación, Población y muestra, Lugar de estudio, Técnicas e instrumentos de recolección de información y análisis y procesamiento de datos.

El **Quinto Capítulo**: Cronograma de Actividades.

El **Sexto Capítulo**: Referencias y,

El **Séptimo Capítulo**: Anexos

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Para poder acotar, consideramos planteamientos como el de Baque, Triviño. y Viteri (2020); quienes sostienen que competencias como las habilidades gerenciales, como parte de las fortalezas personales, se convierten en aliados de los líderes y conducen a la implementación de la estrategia organizacional. 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 empresas o instituciones, deben tener y utilizar a fin de conducirse hacia el desarrollo y, por ende, hacia el crecimiento del país.

A nivel internacional en Colombia según Donawa y Gámez (2018) se ha investigado como afecta el poco uso de las competencias gerenciales en la innovación del trabajo que se realiza, lográndose identificar que solo un 39% de los colaboradores encuestados manifiesta ser innovador, esto debido a que la percepción de las habilidades humanas que poseen los gerentes según los encuestados es regular en un 67%, también se analizó la capacidad de resolutive y de toma de decisiones de gerenciales hallando que estas según los trabajadores investigados también se halla en un nivel regular así lo manifestaron un 58%; se afirma entonces que un trabajador será creativo y mejorara el desempeño laboral a medida que las habilidades de los directivos de la organización sean las adecuadas. En México explica Baque et al. (2020) El crecimiento de un país depende de manera directa de la productividad de sus organizaciones y por ende del desempeño laboral de sus colaboradores, siendo entonces el desencadenante de todo según varios autores un adecuado nivel de habilidades gerenciales que debe poseer los directivos, en la investigación que se desarrolló a los mejicanos se encontró que el trabajo en equipo desarrollado no es adecuado debido a la poca comunicación que existe entre los colaboradores y el jefe, también se identificó que la capacidad resolutive y de toma de decisiones es algo deficiente, por lo que los autores afirman que los problemas de crecimiento empresarial que se están suscitando en la empresa depende del nivel regular de las habilidades gerenciales en un 58% que están percibiendo los colaboradores.

La comunicación es una actividad propia de las personas y ésta se realiza todos los días y a cada momento y es un elemento realmente importante para todas las organizaciones, de manera implícita la comunicación ofrece interacción e integración, en estos últimos años con cambios tecnológicos y a su vez con cambios en las empresas, la comunicación entre los trabajadores asombra a todos por los resultados que trae consigo, es necesario estrategias para el conocimiento interno de la empresas por los trabajadores y el compromiso y el desempeño estén alineados con la visión organizacional y objetivos personales (Moreno, 2009 y Gavilanes, 2016)

Durante muchos años la gestión de la comunicación interna en las organizaciones fue menospreciada, a tal punto de que se realizaba de manera unidireccional (del jefe hacia las personas a su cargo) solo exponiendo o informando funciones o ideas de un lado y no existiendo una respuesta o retroalimentación, en la actualidad esa mala práctica de “comunicación” paso a la historia y ahora se da paso con una perspectiva multidisciplinar que engloba la comunicación interna, empresarial y de marketing (Losada, 2004 y Franco, 2016 y Gómez, 2017)

En Perú según Huerta (2020) el uso efectivo de las competencias gerenciales es primordial para que las instituciones o empresas logren los objetivos de corto o largo plazo que se han propuesto en sus planes, se encontró en la investigación que las habilidades directivas según un 58% de los investigados se encuentran en pleno crecimiento siendo la habilidad conceptual la que según un 64% presenta más deficiencias; esta situación ha llevado a que aún no se haya las metas de la organización sin embargo están por alcanzarse, con esto se logra comprobar que una organización debe su éxito al, buen nivel de competencias gerenciales que presentan los directivos que la conducen

La Municipalidad Distrital de La Punta, ubicada en el Callao, se dedica al gestionar el desarrollo del distrito de La Punta desde hace varios años, en ella laboran en promedio 87 personas entre personal administrativo, gerentes y subgerentes, esto depende de la gestión que se esté realizando, hace aproximadamente dos años asume el cargo de gerente la persona que hasta ahora se viene desempeñando como tal; desde esa época en la municipalidad han surgido ciertos inconvenientes como por ejemplo el incremento de multas por incumplimiento del pago del impuesto predial y arbitrios municipales, toda vez que

el gerente pocas veces ha podido tomar decisiones y solucionar los problemas sin consultar al área de administración, lo que ha ocasionado problemas económicos y legales para la municipalidad; esta situación ha ocasionado que la falta de comunicación interna entre las dependencias administrativas de la municipalidad, además el trabajo en equipo que se desarrolla y la innovación en este no sea el adecuado debido a la poca comunicación que los colaboradores le manifiestan al gerente, e inclusive al alcalde..

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre competencias gerenciales y Comunicación Interna (CI) en la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao 2022?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Qué relación existe entre conocimientos y Comunicación Interna en la MDLP-Callao 2022?

PE2: ¿Qué relación existe entre habilidades y Comunicación Interna en la MDLP-Callao 2022?

PE3: ¿Qué relación existe entre actitudes y Comunicación Interna en MDLP-Callao 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. General

Determinar la relación que existe entre competencias gerenciales y la Comunicación Interna en la MDLP-Callao 2022

1.3.2. Específicos

OE1: Determinar la relación que existe entre conocimientos y Comunicación Interna en la MDLP-Callao, 2022

OE2: Determinar la relación que existe entre habilidades y Comunicación Interna en la MDLP-Callao 2022

OE3: Determinar la relación que existe entre actitudes y Comunicación Interna en la MDLP-Callao 2022

1.4. Justificación

1.4.1 Justificación teórica.

A nivel teórico, el estudio analiza 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 municipal, de modo que se amplié el conocimiento en favor de los gobiernos municipales. Por otra parte, se validará las teorías con los resultados del presente estudio para comprender la importancia de la gerencia en los gobiernos municipales.

1.4.2. Justificación práctica.

En la justificación a nivel práctico, explora la conducción en la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao, muestra su desempeño e Impacto en el rendimiento laboral, con el propósito implementar mejoras para incrementar la productividad de los directivos encargados y tomar decisiones financieras eficaces. el estudio analiza 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 municipalidades, de modo que se amplié el conocimiento en favor de las municipalidades. Por otra parte, se validará las teorías con los resultados del presente estudio para comprender la importancia de las gerencias en la Municipalidad.

1.4.3 Justificación metodológica.

De igual manera, la Justificación a nivel metodológico, propone una metodología basada en la descripción de la realidad, de modo que se puedan identificar qué aspectos se deben mejora. En el aspecto metodológico, se midieron las variables mediante cuestionarios, cuyos resultados fueron analizados con la Rho de Spearman., que concluyeron que los cuestionarios son aplicables en todos los contextos

La justificación se da desde el aspecto metodológico debido ya que esta servirá como antecedente para el desarrollo de otras investigaciones que usen estas variables; desde el aspecto práctico los resultados serán usados por la gerencia de la municipalidad para elaborar un plan de mejoras según las deficiencias halladas en cada una de las variables; en el aspecto social se justifica

ya que el tener un ambiente de trabajo agradable debido a las efectividad en el uso de las competencias gerenciales , la comunicación interna también será elevado y todo esto conllevara a que la atención a los usuarios, proveedores y demás sea la adecuada.

1.5. Delimitaciones de la investigación

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 La Punta-Callao 2022

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

La investigación cita antecedentes a nivel internacional, Pramandita et al, (2021) en el artículo "The Influence of Authentic Leadership and Estratégica Management Sillón Organización Performance" el objetivo fue señalar la relación entre el liderazgo, las competencias gerenciales y desempeño laboral, para lo cual se usó la guía de metodológica cuantitativa, los datos tomados solo se observaron sin tener la necesidad de manejarlo, estos fueron recolectados por medio de dos instrumentos a una muestra de 304 colaboradores; se identificó que la relación entre liderazgo y desempeño laboral fue de 0.561 y entre habilidades gerenciales y desempeño laboral fue de 0.621; el investigador concluye que el liderazgo y las habilidades gerenciales afecta ya sea de forma positiva o negativa al desempeño laboral. Para Ahmad y Ahmad (2021) en el artículo usó una investigación en la cual se ha describió la variable para luego correlacionarla usando la estadística, la muestra se formó por 265 colaboradores, de quienes se extrajo los datos usando los instrumentos, se logró encontrar un índice de relación de 0.781, cabe señalar que las habilidades gerenciales se evaluaron en función de las dimensiones habilidades técnicas, humanas y conceptuales; el autor concluye que el desempleo estratégico de las habilidades gerenciales está haciendo que el desempeño de los trabajadores se maximice. Según Hossein et al. (2020) en el artículo "The impact of entrepreneurial skills on manager's job performance" (El impacto de las habilidades emprendedoras en el desempeño laboral del directivo) el objetivo fue identificar la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral, para desarrollar la investigación primero se describió las variables y después usando la estadística se procedió a correlacionar las variables, los datos fueron tomados sin la necesidad de manipularlos usado como instrumentos los cuestionarios, la población fue de 350 colaboradores de quienes se extrajo la muestra de 182; se halló una relación de 0.869 entre las variables; el autor confirma que el uso apropiado de las habilidades gerenciales genera un adecuado desempeño laboral en las organizaciones.

Gallego (2018) analizó el sistema de Comunicación Interna (CI) en un hotel en la ciudad de Cali – Colombia, , la investigación 28 cuenta con un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo (estudio de caso) con un diseño investigación -acción, la población fue constituida por 06 personas (02 socios y 04 empleados), la observación directa y entrevistas donde las categorías fueron el análisis de la comunicación, stakeholders y sostenibilidad; se concluye que el modelo AMIGO propuesto en la investigación beneficia al logro de los objetivos corporativos mediante una gestión donde los trabajadores demuestren participación y motivación con un lenguaje sostenible, también se determinó que la planificación estratégica y gestión de procesos (misión, visión, estrategias, valores y herramientas según el contexto de la empresa ayudan a la cultura organizacional y a ser competitivos para el logro de los objetivos de la organización, es ahí donde la Comunicación Interna en los colaboradores debe ser con un lenguaje corporativo mediante reglamentos y documentación formal para un diálogo sostenible y responsable con la sociedad, el elemento hard (recursos humanos, infraestructura, la tecnología y el sistema de trabajo) ayuda para una mejor toma de decisiones, el elemento soft (comunicación, clima, política, gestión organizacional y capital humano) al ser una empresa nueva no cuentan con varios procesos para ser competitivos y la investigación ayudó a realizar una plan de mejoramiento, determinado que la manera formal de Comunicación Interna es mediante políticas, procesos, manuales, actas, avisos, planes y programas, etc.; en cuanto a los elementos relacionados con el ajuste (satisfacción de los trabajadores, exigencias del trabajo con las capacidades de las personas, valores institucionales y personales) es necesaria las capacitaciones, cambios de puestos, mejorar remuneraciones y reconocimientos ante su desempeño; las facetas relativas a los resultados (se refiere al desempeño de la organización y de las personas) es necesario la implantación de programas de idiomas, herramientas de interculturalidad para mejorar el 29 desempeño. Los grupos de interés crean vínculos con las labores de responsabilidad social a su vez se pudo definir la Comunicación Interna I con motivación, integración y participación de los empleados hacia sus clientes. La última categoría es acerca de la sostenibilidad y se concluye que la empresa deber ser eco amigable con el ambiente (evitar materias primas contaminantes, procesos más eficientes, uso racional de energía,

uso de procesos reciclables y de reutilización, etc.) ante ello la empresa evidencia necesidades de implementar estas acciones

2.1.2. Antecedentes Nacionales

A nivel nacional está la investigación de Contreras (2021) en la tesis “Competencias Gerenciales y desempeño laboral en una Universidad” el objetivo fue establecer la relación entre las variables, para lograr ello se usó una investigación que la cual no hubo la necesidad de manejar los datos, ya que estos fueron tomados como tal usando dos cuestionarios a una muestra de 134 colaboradores, se halló que entre las variables existe un índice de relación de 0.485, también se halló que el nivel alcanzado por las habilidades gerenciales es regular (42%) y el desempeño laboral alcanzó también un nivel regular (32%); se concluye que las habilidades gerenciales están relacionadas con el desempeño laboral, Reyes (2018) en la tesis “Competencias Gerenciales y Desempeño Laboral en un Hospital”, la investigación siguió la metodología correlacional, siendo la población 326 trabajadores y la muestra 177, las variables se analizaron mediante dos cuestionarios, se halló que el nivel de las habilidades gerenciales es bueno según un 63.3% y que el desempeño laboral también es bueno según un 68.4%, también se encontró un índice de relación de 0.77; cabe señalar que también se identificó la relación entre la variable independiente y las dimensiones de la variable dependiente creatividad 0.586, comprensión 0.651, calidad de trabajo 0.741, trabajo en equipo 0.622 y eficacia 0.55 el autor concluye que las mejoras de realizadas en las habilidades gerenciales han repercutido de manera directa en el desempeño laboral. Afirma Condori (2017) en la tesis “Habilidades gerenciales y el desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, año 2017” el objetivo fue establecer la relación entre las variables de estudio, la investigación se guio por el tipo básico y al mismo tiempo describió las variables para posteriormente con los datos hallados proceder a correlacionar; para ello se usó dos cuestionarios a fin de tomar los datos de la muestra de 34 trabajadores, halló que el coeficiente de correlación es de 0.877 cabe señalar que las dimensiones evaluada de la variable independiente son la habilidades técnicas, humanas y conceptuales, el autor concluye que existe relaciones entre las variables. Antecedentes a nivel local tenemos a Cashua y León (2021) en la tesis “Habilidades Gerenciales y desempeño laboral en una asociación” el objetivo fue

identificar la relación entre las variables propuestas, el autor utilizó primero la descripción de las variables para posteriormente usando la estadística correlacionarlas, la población usada fue 350 y la muestra 150 colaboradores, a quienes se les encuestó mediante dos cuestionarios se halló que según un 89.3% el nivel alcanzado de la variable independiente es alto y según un 82% el nivel alcanzado de la variable dependiente también es alto; también se halló que el índice de relación fue de 0.599; el autor concluye que las competencias gerenciales se relacionan de manera directa con el desempeño laboral y que además debe implementar talleres de liderazgo y trabajo en equipo para sostener los hallazgos encontrados.

Arias (2019) estudió la Comunicación Interna (CI) e Imagen Corporativa (IC) en una empresa de alimentos en Lima – Perú, el objetivo fue determinar la relación entre ambas variables de estudio, la investigación fue de tipo correlacional con un diseño no experimental – transaccional, la muestra ascendió a 70 trabajadores de las áreas de cocina y ventas, fueron usados dos cuestionarios uno para la Comunicación Interna (con sus tres dimensiones: operativa, estratégica y motivacional) con 09 ítems y la Imagen Corporativa con 03 dimensiones: identidad corporativa, cultura organizacional y confiabilidad corporativa) también con 09 preguntas; se concluye que existe una relación significativa entre ambas variables, la Comunicación Interna según los encuestados tienen un nivel entre regular y alto, la Imagen Corporativa cuenta con un nivel regular y se afirma que la comunicación es primordial para el logro en el mejoramiento de la funciones de los trabajadores, ayuda a una adecuada respuesta ante los cambios, incentiva a la motivación, mejora el clima laboral y esto se refleja en la imagen proyectada.

Ccasa y Mamani (2019) estudiaron la comunicación interna (CI) en el trabajo en equipo en la UGEL Arequipa – Perú, tiene por objetivo conocer la influencia de la Comunicación Interna hacia el trabajo en equipo en los trabajadores, cuenta con un enfoque cuantitativo con diseño experimental y tipos correlacional causal, la población estudiada fue de 80 trabajadores (personal administrativo nombrado y contratado), se usaron 02 cuestionarios, el primero para la Comunicación Interna (con 04 dimensiones: ascendente, horizontal, descendente y barreras de comunicación) con 16 preguntas y la variable trabajo e equipo (con 05 dimensiones:

comunicación, innovación, participación, cooperación y espíritu de cuerpo) con 16 ítems; concluyen que las 04 dimensiones señaladas de la Comunicación Interna son deficientes y esto influye negativamente en el trabajo en equipo ya que es una barrera para que no puedan cumplir sus labores cabalmente.

Afirma Zamalloa (2019) en la tesis “Competencias Gerenciales y desempeño laboral en la red de salud” el objetivo fue identificar la relación entre las variables propuesta, la investigación describió las variables y con esos datos se procedió a realizar la correlación, cabe mencionar que los datos se tomaron de la muestra de 58 trabajadores usando dos cuestionarios, se logró identificar una relación de 0.785; el autor concluye que las variables están relacionadas por lo tanto si se efectúa mejoras en las competencias gerenciales están repercutirán en mejoras el desempeño de los trabajadores. También está Llaxa (2018) en la tesis “Competencias Gerenciales y desempeño laboral en SENATI”, para lo cual se analizó una muestra de 12 trabajadores usando primero la descripción de las variables y luego la correlación entre ellas, los datos se tomaron mediante los cuestionarios, se halló que el índice de correlación es de 0.704; cabe señalar que la creatividad, comprensión, calidad de trabajo, disciplina y eficacia, estas dimensiones también se relacionaron con las habilidades gerenciales, hallándose que los indicadores son 0.422, 0.532, 0.622, 0.321, 0.425 y 0.699; el autor concluye que existe relación entre las variables que fueron investigadas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Competencias gerenciales

Las competencias gerenciales afirma Baque et al. (2020) Las organizaciones están obligadas a tener gerentes que posean destrezas, relacionadas a conocimientos técnicos, pensamientos críticos y habilidades de trato, a fin de que el equipo que dirige sea comprometido, innovador y se encuentre lo suficientemente motivado para obtener los resultados planteados; el crecimiento de la participación de una empresa en el mercado competitivo suele relacionado con el hábil trabajo de un gerente, ya que él toma las decisiones de inversión o desinversión y es quien dirige el accionar de la empresa en funciones de los planes. Según Cassab y Mayorca (2018) Son características particulares de cada persona que le permiten

desarrollar sus actividades y con ello poder lograr un mejor desempeño laboral, tenemos la habilidad de trabajar actividades específicas como el manejo de programas de computación (H. Técnicas), la habilidad de trabajar con otras personas en armonía, equipo, empatía, compañerismo entre otras (H. personales); la habilidad de analizar sustituciones, diagnosticar problemas y formular soluciones visionarias (H. conceptuales). Según Carhuacho et al. (2019) manifiesta que son las capacidades que poseen los gerentes de poder convertir los saberes en acción, a fin de alcanzar los objetivos tanto a nivel de organización como a nivel personal, cabe señalar que las competencias se adecuan a la coyuntura que se está atravesando por lo tanto van mejorando con el tiempo. Carhuacho et al. (2019) explica que las competencias que se desarrollan como gerente son importantes porque este debe tener la capacidad de liderar, comunicar, negociar, pensar de forma crítica, innovar; todo ello para tener una relación positiva con los colaboradores, mejorar el desempeño laboral y al mismo tiempo incursionar en el mercado con productos novedosos y lograr los objetivos de la organización. Para (Katz, 1995, como se citó en Carhuacho et al., 2019) las dimensiones de competencias gerenciales son tres: conocimientos, habilidades y actitudes; estas fueron tomadas como las dimensiones conocimientos, afirma García et al. (2017) Estas conocimientos están relacionadas con el hacer, por lo cual es indispensable que el gerente posea conocimientos precisos de los procedimientos o actividades a realizar a fin de comprender e involucrarse en el trabajo de los colaboradores; estas competencias gerenciales han sido adquiridas por el gerente a lo largo de su vida como profesional.

Habilidades humanas, afirma García et al. (2017) Estas se encuentran relacionadas con el trato que el gerente brinda a los colaboradores y por lo tanto con la forma como este se comunica, trabaja en equipo, coordina actividades, resuelve inconvenientes, incentiva el trabajo y dirige al personal, maneja el estrés, gestiona el tiempo todo ello a fin de lograr los objetivos; cabe señalar que estas se logran aprender con el transcurrir del tiempo. Habilidades actitudinales, afirma García et al. (2017) Es la capacidad que el gerente tiene para observar las actitudes donde aparentemente solo existe problemas, está relacionada también con el análisis y diagnóstico situacional a fin de elaborar las estrategias inéditas para enfrentar la competencia; guarda también relación con la capacidad resolutive de

la problemática a la que se enfrenta de la municipalidad generada por los cambios del ambiente externo.

2.2.2. Comunicación interna

Según la Real Academia Española (RAE) la palabra “Comunicación” proviene del latín *communicatio* que significa la transferencia de señales entre un emisor y receptor usando ambos un mismo código para su entendimiento (2014). Es una actividad considerada como la capacidad de transmitir saberes, experiencias, intenciones y deseos; es vital para las personas Escobar (2014). La comunicación es un proceso primordial de una sociedad, empresa y constituye el sistema nervioso para su funcionamiento adecuado Degot (2013).

Proceso que se inicia con el contacto con otras personas, mediante la emisión de mensajes, ideas y conductas que requieren la respuesta para que el proceso culmine satisfactoriamente Martínez y Nosnik (1998).

Es la interacción de un sujeto con otro, el que inicia la comunicación envía un mensaje principal y espera que la otra persona, de su punto de vista, refute mediante códigos verbales o no verbales, dicha interacción tiene el objetivo de influir hacia su comportamiento Alcaez y Martínez (1997).

La comunicación es más integral que la información, en primer lugar, la información es una acumulación de datos ordenados que es referente a un tema en específico y solo se dirige hacia una dirección, no recibiendo respuesta alguna, es decir es una simple transmisión de un mensaje Brandolini y Gonzales y Hopkins (2009)

Es la generación de mensajes que fluyen de muchas direcciones y en todos los puestos de trabajo; ya que la información y la retroalimentación de este es importante para toda la organización, para estas acciones hacen uso canales formales y en otras empresas usan de manera errónea la comunicación informal Castillo (2010)

Para la variable comunicación interna. Rivera (2017), Las teorías de comunicación interna. Para poder fundamentar esta variable tomaremos en cuenta la Teoría del comportamiento donde podemos encontrar el comportamiento organizacional en donde podemos describir a la comunicación organizacional que se divide en interna y externa la cual podremos describir a continuación. Teorías desde el punto de vista de Aguilera (2010) representa una nueva propuesta y un

casual punto de vista desarrollado intrínsecamente en la teoría administrativa. Esta apreciación de los estudios de la conducta humana, ocasiona la evolución de los estudios sobre el tema utilizando criterios de carácter explicativo y de orden descriptivo.

Podemos decir que es la aplicación de la dinámica y el funcionamiento de las instituciones y cómo los individuos o asociación de estos se desarrollan íntimamente en las organizaciones. Comportamiento organizacional Para Slocum (2010) el Comportamiento Organizacional es la observación de los sujetos o grupos de ellos dentro de una organización (p.30) Así mismo Slocum manifiesta que es la investigación de los procedimientos y las actividades desarrolladas internamente de la organización, influyen en la capacidad de los trabajadores, equipos e instituciones. (p.32). En el comportamiento organizacional, se busca potenciar al mejor trabajador, del mismo modo contribuye a crear una excelente persona tanto en su desarrollo individual y en su regocijo.

La conducta organizacional se preocupa por los colaboradores y se vincula a las actividades de los individuos (Balarezo, 2014, p.21). Para Amoros (2011), el Comportamiento Organizacional se encarga de examinar la repercusión de la conducta de los individuos o grupos de estos, dentro de las organizaciones, asimismo examina la aplicación de su conocimiento en la elaboración de sus tareas para que estas sean más eficiente (p.103). La actuación organizacional establece su aplicación sobre la exploración del perfeccionamiento del rendimiento institucional, también el entorno que se necesiten para aumentar la conformidad Comunicación organizacional según Andrade (2010) dice que en las últimas tres décadas se ha consolidación la Comunicación Organizacional, como el estudio funcional de un área de la empresa, en donde la comunicación es de vasta importancia para las empresas (p.120). Debemos comprender a la comunicación organizacional de varias formas distintas: podemos diferenciar a una fase inter-social, donde la información se da entre los integrantes de la organización, como disciplina, porque la comunicación se desarrolla dentro del comportamiento humano y como un grupo de actividades y técnicas porque es parte del desarrollo de la organización; en donde, podemos distinguir dos categorías: interna y externa. De la misma manera Castro et al (2014) nos dice que la comunicación organizacional es un componente elemental en el ejercicio de la empresa, es un instrumento, una pieza esencial en la compañía y ejerce un cargo fundamental en

el sustento de la empresa (p.65). Al mismo o tiempo, Rebeil (2010) reflexiona sobre la comunicación organizacional diciendo que es un suceso por medio del cual una persona o una unidad de la entidad se relaciona con otra persona o área de la organización (p. 87).

Comunicación Organizacional Interna (Andrade (2010) tiene como objetivo primordial cooperar con el logro de las metas organizacionales, reforzar la identidad de los trabajadores hacia la empresa, facilitando mensajes resaltante, eficiente y apropiado, fortaleciendo su unificación, y produciendo en los trabajadores una imagen apropiada de la entidad, sus productos y prestaciones. Debemos destacar que el mensaje organizacional interno tiene metas, funciones y flujos asimismo se clasifica y presenta elementos que lo integra (p. 87). Por lo expuesto por Andrade la comunicación organizacional un eje fundamental que fomenta la integración de los colaboradores con la organización. Para Chiang (2012) la meta de la correspondencia interna en las compañías es conceder el desarrollo a la totalidad de los integrantes. La comunicación interna para las corporaciones forma parte de los componentes esenciales para manifestar las vinculaciones entre las diferentes áreas laborales (p. 87). Por lo que dice García et al (2017) la Comunicación Organizacional Interna se dirige al conjunto de colaboradores que son parte de la organización. Y puede darse de manera formal cuando se dirige únicamente a los aspectos laborales y de manera informal cuando a pesar que se refiere a aspectos laborales utiliza otros escenarios como pasillos, horas de almuerzo o cafetería.

Flujos de la comunicación Fernández y Guzmán (2016) Nos reafirma que los flujos de la comunicación, se determinan a partir de la distribución comunicacional interna de las corporaciones. La comunicación interna se distribuye en cuatro tipos: Ascendente, Pendiente (Descendiente), Horizontal y Diagonal. Las cuales se desarrolla a partir de las disposiciones de la gerencia, la colaboración de los trabajadores para la determinación de las tareas y como fluye las notificaciones entre las áreas de la institución (p.93). Para el autor los flujos de la comunicación se distribuyen en cuatro formas que son descendente, ascendente, diagonal y horizontal. Para Sanz (2011) la comunicación se da entre personas del mismo nivel, de jefes a subordinados y entre personas de diferentes cargos ubicados en las diversas líneas de jefaturas, contribuye al desarrollo de los flujos de información. (p.58)

Según Sánchez (2010) Internamente en una compañía es obligatorio que la comunicación circule en todos los grados jerárquicos sea de menor a superior, viceversa y paralelos. Hasta hace algunos años habíamos visto en mayor desarrollo a la información de forma descendente, pero hoy en día podemos ver que aún existen problemas de comunicación de a este nivel. El autor nos da a comprender los siguientes flujos: ascendente, descendente y cruzada (p. 124) Sánchez nos dice que la comunicación debe ser fluida gracias a la comunicación descendente, ascendente y cruzada En la fundamentación teórica de Comunicación Organizacional Interna, Andrade (2010) dice que la comunicación interna está vinculada a las actividades desarrolladas por la institución para el cumplimiento y conservación del buen nexo entre todos sus socios (p.120)

Finalmente, Fernández (2002) asumió que el proceso de producción, interacción y acopio de los mensajes dentro de una institución se determina como comunicación organizacional. Por lo que importante reconocer los mensajes a nivel personal o grupal. Así mismo Andrade dice que la comunicación interna se da mediante la práctica de mantener informados, a los constituidos e impulsarlos para que ejecuten su trabajo con excelencia y cumplan con las metas organizacionales (p.120). La comunicación ha reemplazado a los ejes centrales de las compañías, actualmente gracias a ella podemos ver una superior conexión comunicativa entre los clientes internos y esto se ve reflejado en los clientes externos; mejorando el perfil e identidad hacia la empresa (Balarezo, 2014, p.25).

Dentro de las instituciones se deben dar información clara y precisa con tonos emocionales de acuerdo a la capacidad de los trabajadores que necesiten el contenido de las informaciones (Hall, 1996, p. 29).

De acuerdo con, Chiavenato (2009) nos da a entender que no solo debe comunicarse el gerente con los trabajadores, sino que también debe ser viceversa, utilizando la comunicación con los colaboradores (p.506). Trelles (2003) sostuvo que la comunicación dirigida al cliente interno es conocida como comunicación interna, es decir dirigida, al trabajador dada su importancia le permitirá retener a los mejores colaboradores a través de la motivación a este equipo humano y mejorar su entorno laboral (p.19). Como indica, Ecured (2015) nos dice que la comunicación interna se desarrolla dentro de la organización y toma en cuenta las concepciones, actitudes, dificultades, logros, aportes y demás. Dimensión 1. Comunicación ascendente. De acuerdo a indicó que su objetivo es llevar la comunicación desde

el nivel de jerarquía hasta los empleados, todo ello para alcanzar las metas propuestas de la institución. Fernández (2002), indican que la comunicación ascendente es un mecanismo por el cual se pretende resolver las demandas de la organización, siendo estas los ejes principales para las decisiones y reformas a realizar durante determinada gestión Fernández (2002), Todos aquellos insumos que no son satisfechos, vuelven para ser reevaluados, lo cual refuerza su impulso para ser atendidos (*feedback*).

Del mismo modo Fernández (2002) Definió que la comunicación ascendente se da desde la función jerárquica más baja de la institución hacia los rangos más altos, esto faculta a los trabajadores que laboren de modo activo y participen asiduamente en la transformación de la institución, la información ascendente es necesaria e indispensable ya que da origen a la retroalimentación de conocimientos, pensamientos y acciones (p.19). Brindar la retroalimentación para tomar decisiones, fuente importante para el feedback, entrega de información relevante a los directivos, participación y compromiso para mejorando así la cultura organizacional.

De la misma manera Fernández da a comprender que este tipo de comunicación permite que los empleados laboren y se desarrollen de forma más activa, así mismo les permite participar en la innovación de la institución. Dimensión 2. Comunicación descendente. Fernández (2002). Los empleados que se encuentran en compromiso con los diversos departamentos tienen un estrecho acercamiento con los empleados de menor rango. De esta forma se comprenden las funciones y los efectos de los trabajadores. Lara et al. (2020). Al respecto, cabe señalar que actualmente existen problemas sustanciales respecto a la comunicación con los trabajadores lo cual afecta gravemente a la organización. Castillo (2020), principalmente por falta de comunicación los efectos y el tiempo perdido por falta de comunicación descendente. De acuerdo a, Sanz (2011) dice que la comunicación descendente es empleada, frecuentemente, para difundir indicaciones relación de la tarea, comentar los propósitos, comunicar referentemente a las normas y procedimientos, facilitar la retroalimentación de los subordinados o explicar los objetivos, las metas y la ética de la empresa (p.58).

Según Chiavenato (2004) definió que la comunicación descendente es el Internamente en una compañía es obligatorio que la comunicación circule en todos los grados jerárquicos sea de superiorA menor (p.427). Dimensión 3. La comunicación horizontal. Vincula tanto a las áreas administrativas como a cada individuo dentro de la institución, todo ello para que exista un mejoramiento íntegro entre los colaboradores. Fernández (2002). De acuerdo a lo importante que es mantener una comunicación interna, los autores Harris y Nelson (2018) mencionan que radica en que cada individuo tenga presente cada opinión o pensar de otro individuo, en este caso de los empleados, para así poder alcanzar un desarrollo de responsabilidad e involucramiento institucional. Poole (2017) señala que, en las últimas décadas, los países latinoamericanos han establecido reformas que han permitido reordenar y contrarrestar la deficiencia de la comunicación. Conocer las políticas de la organización, confianza entre los puestos operativos, trabajo en equipo mediante la participación activa, usar los canales oficiales de la empresa, fortalecimiento de los cargos intermedios y superiores. Por su parte, Sanz (2011) dice que la comunicación horizontal permite que se ejecute la labor de la empresa a través de la planificación de actividades y, conjuntamente complacer las exigencias empresariales y personales de cada colaborador, es fundamental para beneficiar el intercambio entre los que comparten en el mismo nivel jerárquico y con aquellos que ejecutan proyectos en grupo. (p.58).

Para Sánchez (2010) considera a la comunicación cruzada u orientada horizontalmente a la que se da en niveles de similares rangos y el “flujo diagonal” interviene en el desarrollo de la comunicación en niveles jerárquicos diferentes y no establecen una concordancia de subordinación entre ellas (p.125). Del mismo modo Fernández (2002) definió a la comunicación horizontal como la que se da entre los colaboradores del mismo nivel jerárquico, pudiendo darse entre los miembros del mismo departamento sea individual o grupal sin presencia de autoridad. En esta comunicación se puede obtener información a través de asambleas, memorándum, juntas, entre otros. (p.21). Así mismo Brandolini y González (2009) sostuvieron que consideran que “, los autores sustentan que la comunicación horizontal permite que sea más eficaz el trabajo en equipo entre personas de un mismo nivel jerárquico (p.51).

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Competencias gerenciales

Según Carhuacho et al. (2019) manifiesta que son las capacidades que poseen los gerentes de poder convertir los saberes en acción, a fin de alcanzar los objetivos tanto a nivel de organización como a nivel personal, cabe señalar que las competencias se adecuan a la coyuntura que se está atravesando por lo tanto van mejorando con el tiempo:

- Conocimientos
- Habilidades
- Actitudes

2.3.2. Comunicación Interna

Comunicación efectiva en el interior de la empresa como un elemento para generar mayor rentabilidad y a su vez da valor a las consideraciones de las opiniones de los colaboradores, centrándose a las personas en su máxima expresión Kouss (2014) Con sus dimensiones:

- Comunicación Interna Ascendente
- Comunicación Interna Descendente
- Comunicación Interna Horizontal

2.4. Definición de términos básicos

Ascendente:

Briindar la retroalimentación para tomar decisiones, fuente importante para el feedback, entrega de información relevante a los directivos, participación y compromiso para mejorando así la cultura organizacional.

Calidad de trabajo

Afirma Gonzales et al. (2019) Es el trabajo diligente, pulcro que realiza cada colaborador, tratando en lo posible de minimizar los errores, anulando los cuellos de botella y racionalizando el tiempo Condiciones favorables

Control:

La comunicación actúa como elemento controlador, por ejemplo, si hay una disconformidad, que conozcan cuáles son sus funciones o que analicen las políticas internas de la empresa.

Descendente:

Conocer las políticas de la organización, confianza entre los puestos operativos, trabajo en equipo mediante la participación activa, usar los canales oficiales de la empresa, fortalecimiento de los cargos intermedios y superiores.

Disciplina laboral-

Explica Aristizabal et al. (2018) Está relacionado con la forma como el trabajador acata y respeta el RIT, el MOF y otros documentos de gestión necesarios para fomentar la disciplina en la organización

Habilidades gerenciales

Según Carhuancho et al. (2019) manifiesta que son las capacidades que poseen los gerentes de poder convertir los saberes en acción, a fin de alcanzar los objetivos tanto a nivel de organización como a nivel personal, cabe señalar que las habilidades se adecuan a la coyuntura que se está atravesando por lo tanto van mejorando con el tiempo.

Habilidades conceptuales

Afirma García et al. (2017) Es la capacidad que el gerente tiene para observar las oportunidades donde aparentemente solo existe problemas, está relacionada también con el análisis y diagnóstico situacional a fin de elaborar las estrategias inéditas para enfrentar la competencia; guarda también relación con la capacidad resolutive de la problemática a la que se enfrenta de la empresa generada por los cambios del ambiente externo

Habilidades técnicas

Afirma Garcia et al. (2017). estas habilidades están relacionadas con el hacer, por lo cual es indispensable que el gerente posea conocimientos precisos de los procedimientos o actividades a realizar a fin de comprender e involucrarse en el trabajo de los colaboradores; estas habilidades han sido adquiridas por el gerente a lo largo de su vida como profesional

Horizontal:

Mejoramiento de la comunicación entre áreas, participación de los miembros, mejorar los procesos de gestión.

Motivación:

La comunicación estimula a que los trabajadores no sólo hagan su trabajo, sino que lo hagan bien (si está informado en todo momento), si su desempeño no es bueno ayudarlo a mejorar.

Toma de decisiones.

Menciona Gonzales et al. (2019) Es la capacidad que tiene el trabajador e entender el entorno interno y externo que lo rodea a fin de que en base a ello pueda elegir el mejor camino a seguir en beneficio personal e institucional

Trabajo en equipo.

Explica Aristizabal et al. (2018) Es la forma trabajo organizado en una institución, ya que unen en una sola fuerza de trabajo distintas capacidades, ideas con el fin de lograr las metas planteadas

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

3.1.1. Hipótesis general

Las Competencias Gerenciales se relacionan significativamente con la comunicación interna en la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao 2022

3.1.2. Hipótesis específicas

HE1: Los conocimientos se relacionan significativamente con la Comunicación Interna en la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao 2022

HE2: Las habilidades se relacionan significativamente con la Comunicación Interna en la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao 2022

HE3: Las actitudes se relacionan significativamente con la Comunicación Interna en la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao 2022

3.2. Definición conceptual de las variables

VX: Competencias gerenciales

Según explican Quiroz y Delgado (2020), el tema de las competencias gerenciales, si bien en el trasfondo constituyen los cimientos para una adecuada gestión, adicionalmente trascienden en la imagen institucional en las instituciones públicas, factor que redundando en la importancia de contar con competencias gerenciales en las organizaciones (p.22).

Comunicación interna

Comunicación interna: Comunicación efectiva en el interior de la empresa como un elemento para generar mayor rentabilidad y a su vez da valor a las consideraciones de las opiniones de los colaboradores, centrándose a las personas en su máxima expresión Kouss (2014)

3.2.1. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable: competencias gerenciales

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
COMPETENCIAS GERENCIALES	Según explican Quiroz y Delgado (2020), el tema de las competencias gerenciales, si bien en el trasfondo constituyen los cimientos para una adecuada gestión, adicionalmente trascienden en la imagen institucional en las instituciones públicas, factor que redundancia de contar con competencias gerenciales en las organizaciones (p.22).	Competencias gerenciales se enfoca en cambiar los comportamientos y actitudes de los servidores públicos, con el objetivo de establecer interacción de los individuos que las competencias requeridas al sistema interno de la municipalidad (Jiménez Sánchez 2013)	Conocimientos	Nivel de conocimientos sobre aspectos gerenciales	ESCALA: Ordinal
			Habilidades	Capacidad de hacer que las cosas funcionen sin esfuerzo y con certeza en un enfoque gerencial	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Deficiente (2) Muy deficiente (1)
			Actitudes	Predisposición psicológica en relación a una organización o situaciones en este caso con enfoque gerencial	

Nota.- Tomado de: Quiroz y Delgado (2020)

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable: comunicación interna.

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Comunicación interna	Comunicación interna: Comunicación efectiva en el interior de la empresa como un elemento para generar mayor rentabilidad y a su vez da valor a las consideraciones de las opiniones de los colaboradores, centrándose a las personas en su máxima expresión Kouss (2014)	La comunicación interna se enfoca en cambiar los comportamientos y actitudes de los servidores públicos, con el objetivo de establecer interacción de los individuos que la organización requiera al sistema interno de la municipalidad (Jiménez & Sánchez 2013)	Comunicación interna ascendente	Diálogo oportuno Participación activa Aceptación de propuestas Información oportuna Comunicación oportuna Comunicación clara de mis superiores	ESCALA: Ordinal Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)
			Comunicación interna descendente	Difusión de la misión y visión Capacitaciones y entrenamientos Información oportuna Trato justo	
			Comunicación interna horizontal	Participación de conocimientos Participación de actividades Intercambio de información Participación en equipo Buenas relaciones	

Nota.- Tomado de: Fernández (2002)

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y diseño de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue básica toda vez que los datos recolectados fueron numéricos los mismos que posteriormente fueron medidos y analizados usando la estadística. (Cárdenas, 2018), ya que, analizando las características de la investigación, esta es de tipo aplicada porque hace uso de los conocimientos teóricos y los utiliza para resolver los problemas de una situación en específico, como conocer y diagnosticar la Comunicación Interna en el Hotel los Portales de la localidad de Tarma.

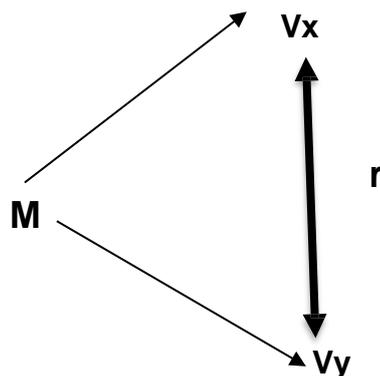
4.1.2. Diseño de la investigación

El diseño de investigación es no experimental ya que no se realiza ninguna maniobra en las variables a fin de ver el efecto que esto pueda causar, los datos se toman de la muestra tal y como son. (Hernández et al., 2014)

Nivel de estudio

El nivel del diseño es el correlacional ya que la investigación hallará la correlación entre las variables competencias gerenciales y comunicación interna. la investigación presentada es del nivel CORRELACIONAL, porque va a describir el fenómeno o vacío de la investigación proporcionando de esta manera información del funcionamiento o de cómo se comporta la variable con datos estadísticos en un espacio y tiempo determinado en El Hotel los Portales en cuanto a su Comunicación Interna (Hernández et al., 2014)

A continuación, se demuestra el nivel de correlación:



Dónde:

M: Muestra considerada para el estudio

Vx: Competencias Gerenciales

Vy: Comunicación Interna

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

4.2. Método de investigación

Se empleó el hipotético Según Sánchez y Reyes (2015) es sumamente necesario en todo trabajo de investigación la utilización del método científico desde el inicio hasta la culminación de esta, siendo una guía de procesos planificados que aseguren el cumplimiento de los objetivos señalados, convirtiendo este trabajo en insumo para futuras investigaciones con referencia al tema

4.3. Población y muestra

4.3.1. La población

Bernal (2010), señala que la población está delimitada de acuerdo al 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, elementos para el análisis de un estudio que estén vinculados al propósito de la investigación, siendo ellos un subconjunto o parte del universoa población de la investigación que se desarrollará estará constituida por 118 administrativos de la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao, 2022

4.3.2. Muestra

Es considerada una pequeña porción de la población, en donde en este caso fueron 87 administrativos. Al respecto, Hernández, et al. (2014, es el número reducido de la unidad de análisis del establecimiento y que el instrumento aplicado fue a toda la población de estudio es decir se realizó un censo poblacional como lo menciona.

En consecuencia, en consideración con la fórmula realizada por Arkin y Colton (1995) donde $N= 112$, $Z= 1.96$, $d= 0.05$, $P = Q = 0.5$

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

$n = (1,96^2 * 0.5 * 0.5 * 112) / (0.5 * 0,5(118 - 1) + (1.96^2 * 0.5 * 0.5)) = 86.89$ n
(Tamaño de la muestra) = 87

4.3.3. Muestreo

Es por sorteo, para lo cual se elabora una relación de los integrantes de la población y por sorteo se obtiene los integrantes de la muestra bajo criterios de los participantes en el estudio, Martínez (2012).

Criterios de inclusión

- Por ser administrativos de la Municipalidad
- Por tener conocimiento sobre el tema.
- Por contar con estudios superiores.

Criterios de exclusión

- Por no ser administrativos de la Municipalidad
- Por no tener conocimientos sobre el tema.
- Por contar con estudios superiores

4.4. Lugar de estudio

El presente trabajo de investigación será desarrollado en la Municipalidad Distrital de la Punta-Callao, 2022

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

4.5.1. Técnicas

Encuesta

La encuesta fue la técnica que se empleó en este proyecto la encuesta que tiene como instrumento al cuestionario de encuesta cuya finalidad es de aportar con recabar los datos sobresalientes o representativos de las opiniones de la unidad de análisis es decir la población para poder diagnosticar la comunicación interna en el establecimiento, ofreciendo al investigador las características para su interpretación.

4.5.2. Instrumentos

El cuestionario. 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.

4.6 Análisis y procesamiento de datos

Esta investigación será desarrollará haciendo uso del análisis descriptivo de los datos obtenidos al aplicar los instrumentos a las dos variables de estudio: Competencias Gerenciales y Comunicación Interna representada en tablas con frecuencias y porcentajes y el análisis inferencia con la técnica estadística de correlación de Spearman, midiendo de esta manera la relación estadística entre las variables Competencias Gerenciales y Comunicación Interna. 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 y Comunicación Interna.

4.7. Aspectos éticos en investigación

En este estudio no se modificará el entorno actual donde se desarrolla el estudio de igual modo los gerentes 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.

Se ha requirió diversos aspectos, uno de ellos fue la autorización del director, así como de las docentes de aula, asimismo se tuvo en discreción los datos personales de los estudiantes evaluados, el siguiente aspecto a tomar en cuenta es la objetividad de los resultados obtenidos, considerando así la posesión intelectual.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

5.1.1 Variable: Competencias Gerenciales

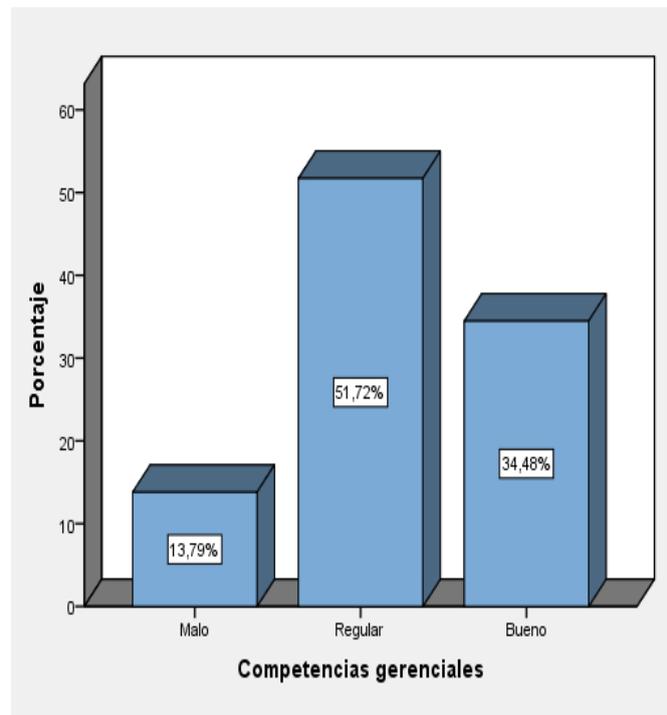
Tabla 3

Distribución de frecuencias de Competencias Gerenciales en la MDLP

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Malo	12	13,8
Regular	45	51,7
Bueno	30	34,5
Total	87	100,0

Figura 1

Niveles de Competencias Gerenciales



Al respecto de los datos obtenidos y presentados en la Tabla N° 3 y la Figura N° 1, 12 de los Encuestados (13,8%) consideran a Competencias Gerenciales como en el nivel malo, mientras que 45 de los Encuestados (51,7%) el nivel regular y finalmente para 30 de los Encuestados (34,5%) consideran como en el nivel bueno, la percepción presentada permite considerar un nivel regular

5.1.2. Dimensiones de Competencias gerenciales

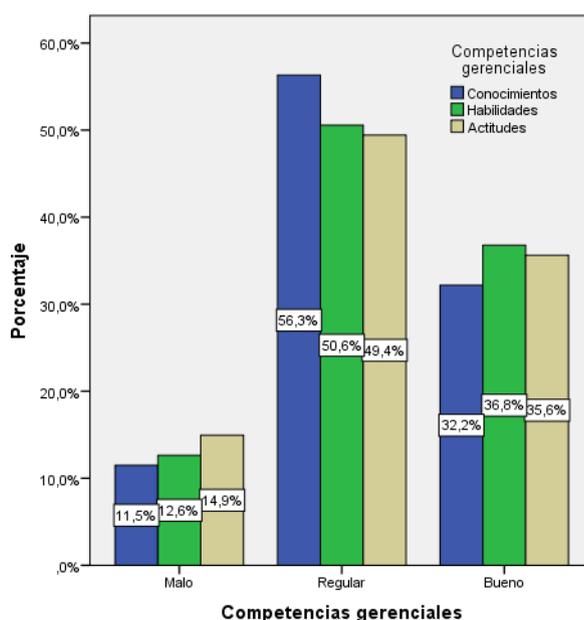
Tabla 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones de Competencias Gerenciales

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Conocimientos	Malo	10	11,5%
	Regular	49	56,3%
	Bueno	28	32,2%
Habilidades	Malo	11	12,6%
	Regular	44	50,6%
	Bueno	32	36,8%
Actitudes	Malo	13	14,9%
	Regular	43	49,4%
	Bueno	31	35,6%

Figura 2

Niveles de las dimensiones de Competencias Gerenciales



En los datos obtenidos y presentados en la Tabla N° 4 y la Figura N° 2, en la dimensión Conocimientos, 10 de los Encuestados (11,5%) consideran el nivel malo, 49 de los Encuestados (56,3%) el nivel regular y finalmente 28 de los Encuestados (32,2%) como en el nivel bueno; en la dimensión Habilidades, 11 de los Encuestados (12,6%) consideran el nivel malo, mientras que 44 de los Encuestados (50,6%) el nivel regular y finalmente 32 de los Encuestados (36,8%) como en el nivel bueno y por último en la dimensión Actitudes 13 de los

Encuestados (14,9%) consideran el nivel malo, mientras que 43 de los Encuestados (49,4%) el nivel regular y finalmente para el 31 de los Encuestados (35,6%) como en el nivel bueno

5.1.3. Variable Comunicación interna

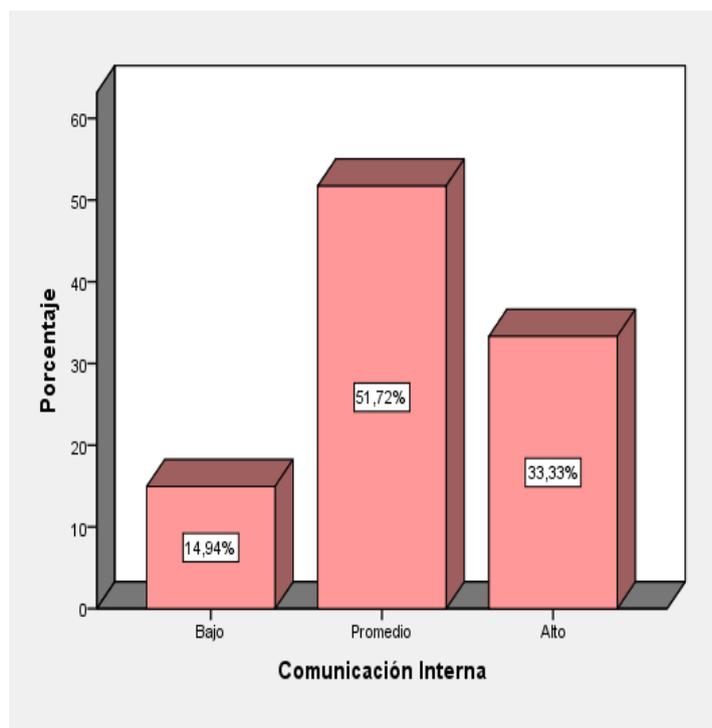
Tabla 5

Distribución de frecuencias: Comunicación Interna en la en la MDLP

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Bajo	13	14,9
Promedio	45	51,7
Alto	29	33,3
Total	87	100,0

Figura 3

Niveles de Comunicación Interna



Al respecto de los datos obtenidos y presentados en la Tabla N° 5 y la Figura N° 3, 13 de los Encuestados (14,9%) consideran a Comunicación Interna como en el nivel bajo, mientras que 45 de los Encuestados (51,7%) el nivel promedio y finalmente el 29 de los Encuestados (33,3%) como en el nivel alto, la percepción presentada permite considerar que la Comunicación Interna se encuentran en un nivel promedio.

5.1.4. Dimensiones de comunicación interna

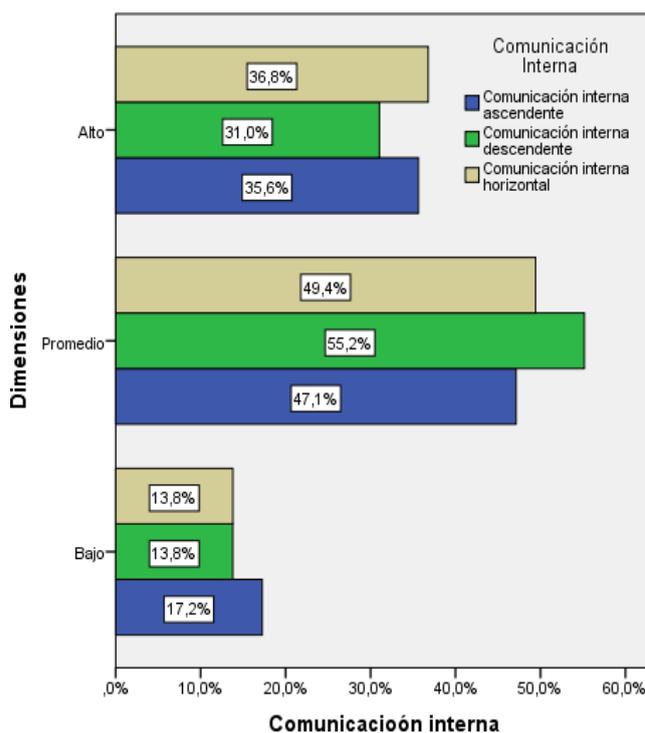
Tabla 6

Distribución de frecuencias de Comunicación Interna

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Promedio%
Comunicación	Bajo	15	17,2%
Interna	Promedio	41	47,1%
Ascendente	Alto	31	35,6%
Comunicación	Bajo	12	13,8%
interna	Promedio	48	55,2%
Descendente	Alto	27	31,0%
Comunicación	Bajo	12	13,8%
Interna	Promedio	43	49,4%
Horizontal	Alto	32	36,8%

Figura 4

Niveles de las dimensiones de Comunicación Interna



En los datos obtenidos y presentados en la Tabla N° 6 y la Figura N° 4, en la dimensión **Comunicación Interna Ascendente**, 15 de los Encuestados (17,2%) consideran el nivel bajo, mientras que 41 de los Encuestados (47,1%) el nivel promedio y finalmente 31 de los Encuestados (35,6%) como en el nivel alto; en la dimensión **Comunicación Interna Descendente** 12 de los Encuestados (13,8%)

consideran el nivel bajo, mientras que 48 de los Encuestados (55,2%) el nivel promedio y finalmente el 27 de los Encuestados (31,0%) como en el nivel alto; y por último en la dimensión **Comunicación Interna Horizontal** 12 de los Encuestados (13,8%) consideran el nivel bajo, mientras que 43 de los Encuestados (49,4%) el nivel promedio y finalmente 32 de los Encuestados (36,8%) como en el nivel alto

5.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho: Las competencias gerenciales no se relacionan significativamente con la Comunicación Interna en la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao 2022

H1: Las competencias gerenciales se relacionan significativamente con la Comunicación Interna en la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao 2022

Criterios de evaluación

Si sig > 0,05 aceptar Ho

Si sig < 0,05 rechazar Ho

Estadística de Prueba

Se aplicó correlación Rho de Spearman por ser las variables categóricas y su medición ordinal.

Tabla 7

Coefficiente de correlación de Spearman: Competencias gerenciales y Comunicación Interna en Municipalidad Distrital de La Punta-Callao 2022.

Correlaciones			Competencias Gerenciales	Comunicación Interna
Rho de Spearman	Competencias gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000	,949**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Comunicación Interna	Coeficiente de correlación	,949**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Competencias Gerenciales y Comunicación Interna están correlacionados muy altamente ($r_s = ,949$, $p = ,000 < 0,05$)

Hipótesis específica 1

Ho: Los conocimientos no se relacionan significativamente con la Comunicación Interna en la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao 2022

H1: Los conocimientos se relacionan significativamente con la Comunicación Interna en la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao 2022

Tabla 8

Coeficiente de correlación de Spearman: Conocimientos y Comunicación Interna en la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao 2022

		Correlaciones		Comunicación	
				Conocimientos	Interna
Rho de Spearman	Conocimientos	Coeficiente de correlación		1,000	,818**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		87	87
	Comunicación Interna	Coeficiente de correlación		,818**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		87	87

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

Conocimientos y comunicación interna están correlacionados muy altamente ($r_s = ,818$, $p = ,000 < 0,05$)

Hipótesis específica 2

Ho: Las habilidades no se relacionan significativamente con la Comunicación Interna en la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao 2022

H1: Las habilidades se relacionan significativamente con la Comunicación Interna en la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao 2022

Tabla 9

Coefficiente de correlación de Spearman: Habilidades y Comunicación Interna en la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao 2022

Correlaciones			Comunicación	
			Habilidades	Interna
Rho de Spearman	Habilidades	Coefficiente de correlación	1,000	,751**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Comunicación Interna	Coefficiente de correlación	,751**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Habilidades y Comunicación Interna están correlacionados muy altamente ($r_s = ,751$, $p = ,000 < 0,05$)

Hipótesis específica 3

Ho: Las actitudes no se relacionan significativamente con la Comunicación Interna en la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao 2022

H1: Las actitudes se relacionan significativamente con la Comunicación Interna en la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao 2022

Tabla 10

Coefficiente de correlación de Spearman: Actitudes y Comunicación Interna en la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao 2022

Correlaciones			Comunicación	
			Actitudes	Interna
Rho de Spearman	Actitudes	Coefficiente de correlación	1,000	,839**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Comunicación Interna	Coefficiente de correlación	,839**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Actitudes y Comunicación Interna están correlacionados muy altamente ($r_s = ,839$, $p = ,000 < 0,05$)

VI. DISCUSION

En la búsqueda de responder la relación entre competencias gerenciales con la Comunicación Interna en la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao 2022. se tiene a los resultados Los resultados descriptivos la variable competencias gerenciales, en la Tabla N° 3 y la Figura N° 1, 12 de los Encuestados (13,8%) consideran a Competencias gerenciales como en el nivel malo, mientras que 45 de los Encuestados (51,7%) el nivel regular y finalmente para el 30 de los Encuestados (34,5%) como el nivel bueno, la percepción presentada permite considerar un nivel regular, lo sustentan Quiroz y Delgado (2020), el tema de las competencias gerenciales, si bien en el trasfondo constituyen los cimientos para una adecuada gestión, adicionalmente trascienden en la imagen institucional en las instituciones públicas, factor que redundo en la importancia de contar con competencias gerenciales en las organizaciones (p.22).A sí mismo para las dimensiones de Competencias gerenciales, se evidencia en la Tabla N° 4 y la Figura N° 2, en la dimensión Conocimientos, 10 de los Encuestados (11,5%) consideran el nivel malo, mientras que 49 de los Encuestados (56,3%) el nivel regular y finalmente para 28 de los Encuestados (32,2%) como en el nivel bueno; en la dimensión Habilidades, 11 de los Encuestados (12,6%) consideran el nivel malo, mientras que 44 de los Encuestados (50,6%) el nivel regular y finalmente para 32 de los Encuestados (36,8%) como en el nivel bueno y por último en la dimensión Actitudes 13 de los Encuestados (14,9%) consideran el nivel malo, mientras que 43 de los Encuestados (49,4%) el nivel regular y finalmente para 31 de los Encuestados (35,6%) como en el nivel bueno

El reporte de los resultados descriptivos de la variable Comunicación Interna los datos obtenidos y presentados en la Tabla N° 5 y la Figura N° 3, 13 de los Encuestados (14,9%) consideran a Comunicación Interna como en el nivel bajo, mientras que 45 de los Encuestados (51,7%) el nivel promedio y finalmente para el 29 de los Encuestados (33,3%) como en el nivel alto, la percepción presentada permite considerar que la Comunicación Interna se encuentran en un nivel promedio; lo sustenta Kouss (2014) quien lo definió: Comunicación interna: Comunicación efectiva en el interior de la empresa como un elemento para generar mayor rentabilidad y a su vez da valor a las consideraciones de las opiniones de

los colaboradores, centrándose a las personas en su máxima expresión; así mismo los datos obtenidos para las dimensiones de comunicación interna, y presentados en la Tabla N° 6 y la Figura N° 4, en la dimensión Comunicación Interna Ascendente, 15 de los Encuestados (17,2%) consideran el nivel bajo, mientras que 41 de los Encuestados (47,1%) el nivel promedio y finalmente para 31 de los Encuestados (35,6%) como en el nivel alto; en la dimensión Comunicación Interna Descendente 12 de los Encuestados (13,8%) consideran el nivel bajo, mientras que 48 de los Encuestados (55,2%) el nivel promedio y finalmente para 27(31,0%) de los encuestados como en el nivel alto; y por último en la dimensión Comunicación Interna Horizontal 12(13,8%) consideran el nivel bajo, mientras que 43(49,4%) el nivel promedio y finalmente para 32 (36,8%) de los encuestados como en el nivel alto

Los resultados inferenciales de la hipótesis general, en la Tabla N° 7 se evidencia que Competencias gerenciales y comunicación interna están correlacionados muy altamente ($r_s = .949$, $p = .000 < 0,05$). Se adhieren Contreras (2021) en la tesis “Competencias Gerenciales y desempeño laboral en una universidad” el objetivo fue establecer la relación entre las variables, para lograr ello se usó una investigación que la cual no hubo la necesidad de manejar los datos, ya que estos fueron tomados como tal usando dos cuestionarios a una muestra de 134 colaboradores, se halló que entre las variables existe un índice de relación de 0.485, también se halló que el nivel alcanzado por las Habilidades Gerenciales es regular (42%) y el desempeño laboral alcanzó también un nivel regular (32%); se concluye que las habilidades gerenciales están relacionadas con el desempeño laboral Reyes (2018) en la tesis “Competencias Gerenciales y Desempeño Laboral en un Hospital” el objetivo fue identificar la relación entre las variables designadas en la investigación, la investigación siguió la metodología correlacional, siendo la población 326 trabajadores y la muestra 177, las variables se analizaron mediante dos cuestionarios, se halló que el nivel de las habilidades gerenciales es bueno según un 63.3% y que el desempeño laboral también es bueno según un 68.4%, también se encontró un índice de relación de 0.77; cabe señalar que también se identificó la relación entre la variable independiente y las dimensiones de la variable dependiente creatividad 0.586, comprensión 0.651, calidad de trabajo 0.741, trabajo en equipo 0.622 y eficacia 0.55 el autor concluye que las mejoras de realizadas en

las habilidades gerenciales han repercutido de manera directa en el desempeño laboral. Se adhiere Gallego (2018) analizó el sistema de Comunicación Interna (CI) en un hotel en la ciudad de Cali – Colombia, , la investigación 28 cuenta con un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo (estudio de caso) con un diseño investigación -acción, la población fue constituida por 06 personas (02 socios y 04 empleados), la observación directa y entrevistas donde las categorías fueron el análisis de la comunicación, stakeholders y sostenibilidad; se concluye que el modelo AMIGO propuesto en la investigación beneficia al logro de los objetivos corporativos mediante una gestión donde los trabajadores demuestren participación y motivación con un lenguaje sostenible, también se determinó que la planificación estratégica y gestión de procesos (misión, visión, estrategias, valores y herramientas según el contexto de la empresa ayudan a la cultura organizacional y a ser competitivos para el logro de los objetivos de la organización, es ahí donde la CI en los colaboradores debe ser con un lenguaje corporativo mediante reglamentos y documentación formal para un diálogo sostenible y responsable con la sociedad, el elemento hard (recursos humanos, infraestructura, la tecnología y el sistema de trabajo) ayuda para una mejor toma de decisiones, el elemento soft (comunicación, clima, política, gestión organizacional y capital humano) al ser una empresa nueva no cuentan con varios procesos para ser competitivos y la investigación ayudó a realizar una plan de mejoramiento, determinado que la manera formal de comunicación interna es mediante políticas, procesos, manuales, actas, avisos, planes y programas, etc; en cuanto a los elementos relacionados con el ajuste (satisfacción de los trabajadores, exigencias del trabajo con las capacidades de las personas, valores institucionales y personales) es necesaria las capacitaciones , cambios de puestos, mejorar remuneraciones y reconocimientos ante su desempeño; las facetas relativas a los resultados (se refiere al desempeño de la organización y de las personas) es necesario la implantación de programas de idiomas, herramientas de interculturalidad para mejorar el 29 desempeño. Los grupos de interés crean vínculos con las labores de responsabilidad social a su vez se pudo definir la CI con motivación, integración y participación de los empleados hacia sus clientes. La última categoría es acerca de la sostenibilidad y se concluye que la empresa deber ser eco amigable con el ambiente (evitar materias primas contaminantes, procesos más eficientes, uso racional de energía, uso de procesos

reciclables y de reutilización, etc) ante ello la empresa evidencia necesidades de implementar estas acciones. Lo sustenta: Quiroz y Delgado (2020) & Kouss (2014)

Para la hipótesis específica 1, en la Tabla N° 8 se encontró que Conocimientos y comunicación interna están correlacionados muy altamente ($r_s = .818$, $p = .000 < 0,05$) Se adhieren Arias (2019) estudió la Comunicación Interna (CI) e Imagen Corporativa (IC) en una empresa de alimentos en Lima – Perú, el objetivo fue determinar la relación entre ambas variables de estudio, la investigación fue de tipo correlacional con un diseño no experimental – transaccional, la muestra ascendió a 70 trabajadores de las áreas de cocina y ventas, fueron usados dos cuestionarios uno para la CI (con sus tres dimensiones: operativa, estratégica y motivacional) con 09 ítems y la IC(con 03 dimensiones: identidad corporativa, cultura organizacional y confiabilidad corporativa) también con 09 preguntas; se concluye que existe una relación significativa entre ambas variables, la CI según los encuestados tienen un nivel entre regular y alto, la IC cuenta con un nivel regular y se afirma que la comunicación es primordial para el logro en el mejoramiento de la funciones de los trabajadores, ayuda a una adecuada respuesta ante los cambios, incentiva a la motivación, mejora el clima laboral y esto se refleja en la imagen proyectada

Ccasa y Mamani (2019) estudiaron la comunicación interna (CI) en el trabajo en equipo en la UGEL Arequipa – Perú, tiene por objetivo conocer la influencia de la CI hacia el trabajo en equipo en los trabajadores, cuenta con un enfoque cuantitativo con diseño experimental y tipos correlacional causal, la población estudiada fue de 80 trabajadores (personal administrativo nombrado y contratado), se usaron 02 cuestionarios, el primero para la CI (con 04 dimensiones: ascendente, horizontal, descendente y barreras de comunicación) con 16 preguntas y la variable trabajo e equipo (con 05 dimensiones: comunicación, innovación, participación, cooperación y espíritu de cuerpo) con 16 ítems; concluyen que las 04 dimensiones señaladas de la CI son deficientes y esto influye negativamente en el trabajo en equipo ya que es una barrera para que no puedan cumplir sus labores cabalmente.: Lo sustenta: Quiroz y Delgado (2020) & Kouss (2014)

En el contraste de la hipótesis específica 2 en la Tabla N° 9, se evidencia que Habilidades y comunicación interna están correlacionados muy altamente ($r_s = .751$, $p = .000 < 0,05$) Es similar a los estudios de: Pramandita et al, (2021) en el artículo “The Influence of Authentic Leadership and Strategic Management Skills on

Organization Performance” el objetivo fue señalar la relación entre el liderazgo, las competencias gerenciales y desempeño laboral, para lo cual se usó la guía de metodológica cuantitativa, los datos tomados solo se observaron sin tener la necesidad de manejarlo, estos fueron recolectados por medio de dos instrumentos a una muestra de 304 colaboradores; se identificó que la relación entre liderazgo y desempeño laboral fue de 0.561 y entre habilidades gerenciales y desempeño laboral fue de 0.621; el investigador concluye que el liderazgo y las habilidades gerenciales afecta ya sea de forma positiva o negativa al desempeño laboral. Para Ahmad y Ahmad (2021) en el artículo usó una investigación en la cual se ha describió la variable para luego correlacionarla usando la estadística, la muestra se formó por 265 colaboradores, de quienes se extrajo los datos usando los instrumentos, se logró encontrar un índice de relación de 0.781, cabe señalar que las habilidades gerenciales se evaluaron en función de las dimensiones habilidades técnicas, humanas y conceptuales; el autor concluye que el desempleo estratégico de las habilidades gerenciales está haciendo que el desempeño de los trabajadores se maximice. Según Hossein et al. (2020) en el artículo “ The impact of entrepreneurial skills on manager’s job performance” el objetivo fue identificar la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral, para desarrollar la investigación primero se describió las variables y después usando la estadística se procedió a correlacionar las variables, los datos fueron tomados sin la necesidad de manipularlos usado como instrumentos los cuestionarios, la población fue de 350 colaboradores de quienes se extrajo la muestra de 182; se halló una relación de 0.869 entre las variables; el autor confirma que el uso apropiado de las habilidades gerenciales genera un adecuado desempeño laboral en las organizaciones. Lo sustenta: Quiroz y Delgado (2020) & Kouss (2014)

En el contraste de la hipótesis específica 3 en la Tabla N° 10, los resultados orientan que Actitudes y comunicación interna están correlacionados muy altamente ($r_s = .839$, $p = .000 < 0,05$) Es similar a los estudios de Gallego (2018) analizó el sistema de Comunicación Interna (CI) en un hotel en la ciudad de Cali – Colombia, la investigación cuenta con un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo (estudio de caso) con un diseño investigación - acción, la población fue constituida por 06 personas (02 socios y 04 empleados), la observación directa y entrevistas donde las categorías fueron el análisis de la comunicación, stakeholders y sostenibilidad;

se concluye que el modelo AMIGO propuesto en la investigación beneficia al logro de los objetivos corporativos mediante una gestión donde los trabajadores demuestren participación y motivación con un lenguaje sostenible, también se determinó que la planificación estratégica y gestión de procesos (misión, visión, estrategias, valores y herramientas según el contexto de la empresa ayudan a la cultura organizacional y a ser competitivos para el logro de los objetivos de la organización, es ahí donde la CI en los colaboradores debe ser con un lenguaje corporativo mediante reglamentos y documentación formal para un diálogo sostenible y responsable con la sociedad, el elemento hard (recursos humanos, infraestructura, la tecnología y el sistema de trabajo) ayuda para una mejor toma de decisiones, el elemento soft (comunicación, clima, política, gestión organizacional y capital humano) al ser una empresa nueva no cuentan con varios procesos para ser competitivos y la investigación ayudó a realizar un plan de mejoramiento, determinado que la manera formal de comunicación interna es mediante políticas, procesos, manuales, actas, avisos, planes y programas, etc; en cuanto a los elementos relacionados con el ajuste (satisfacción de los trabajadores, exigencias del trabajo con las capacidades de las personas, valores institucionales y personales) es necesaria las capacitaciones , cambios de puestos, mejorar remuneraciones y reconocimientos ante su desempeño; las facetas relativas a los resultados (se refiere al desempeño de la organización y de las personas) es necesario la implantación de programas de idiomas, herramientas de interculturalidad para mejorar el 29 desempeño. Los grupos de interés crean vínculos con las labores de responsabilidad social a su vez se pudo definir la CI con motivación, integración y participación de los empleados hacia sus clientes. La última categoría es acerca de la sostenibilidad y se concluye que la empresa deber ser eco amigable con el ambiente (evitar materias primas contaminantes, procesos más eficientes, uso racional de energía, uso de procesos reciclables y de reutilización, etc) ante ello la empresa evidencia necesidades de implementar estas acciones. Lo sustenta: Quiroz y Delgado (2020) & Kouss (2014)

VII. CONCLUSIONES

Primera. Competencias gerenciales y comunicación interna están correlacionados muy altamente en la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao, 2022 ($r_s = ,949$, $p = .000 < 0,05$)

Segunda: Los conocimientos en competencias gerenciales y comunicación interna están correlacionados muy altamente en la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao 2022 ($r_s = ,818$, $p = .000 < 0,05$)

Tercera: Las habilidades en competencias gerenciales y comunicación interna están correlacionados muy altamente en la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao 2022 ($r_s = ,751$, $p = .000 < 0,05$)

Cuarta: Las actitudes en competencias gerenciales y comunicación interna están correlacionados muy altamente en la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao ($r_s = ,839$, $p = .000 < 0,05$)

VIII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao, 2022; dar a conocer a sus trabajadores sobre la importancia de los resultados de la investigación desarrollada sobre Competencias gerenciales y comunicación interna

Segunda Se recomienda al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao, 2022; desarrollar capacitaciones a sus trabajadores en conocimientos en competencias gerenciales y comunicación interna

Tercera: Se recomienda al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao, 2022; desarrollar capacitaciones a sus trabajadores en habilidades en competencias gerenciales y comunicación interna

Cuarta: Se recomienda al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de La Punta-Callao, 2022; desarrollar capacitaciones a sus trabajadores en actitudes en competencias gerenciales y comunicación interna

REFERENCIAS

- Ahmad , I., & Ahmad , S. (2021). *“Effect of Managerial Skills on the Performance of Small-and Medium-Sized Enterprises: A Case Study in Pakistan “Efecto de las habilidades gerenciales en el desempeño de las pequeñas y medianas empresas: un estudio de caso de Pakistán”*. Revista de Finanzas, Economía y Negocios Asiáticos - Volumen 8 Número 4 / Páginas.161-170 / 2021 : <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0161>
- Alcaraz Varó , E., & Martínez Linares, M. A. (1997). *“Diccionario de Lingüística Moderna”*. Barcelona - España: Ariel.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=418447>
- Andreu Barberà , I. (2016). *“Modernización y nueva gestión pública en los ayuntamientos del Camp de Tarragona”* - Universitat Rovira i Virgili.
<http://hdl.handle.net/10803/8819>
<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/8819/tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias Alarcón, A. M. (2019). *“La comunicación interna de empresa Ripley alimentos y la imagen corporativa”*. (Tesis de licenciatura). Universidad de San Martín de Porres, Lima - Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/5033>
- Aristizabal Almanza, Johanna Lorena & Ramos Monobe, Arcelia & Chirino-Barcelo, Violeta . (2018). *“Aprendizaje activo para el desarrollo de la psicomotricidad y el trabajo en equipo”* - Revista Electrónica Educare.
<http://dx.doi.org/10.15359/ree.22-1.16>
- Arkin, H., & Colton , R. (s.f.). *“Tables for statisticians”* - Barnes & Noble, New York.
- Baque Villanueva Lisenia Karina & Triviño Vera, Karen Clemencia & Viteri Intriago Danilo Augusto. (2020). *“Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional - Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
<https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2152/2207>
- Bernal Torres , C. A. (2010). *“Metodología de la investigación - Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales”*. Tercera Edición.

- Brandolini Alejandra & González Frígoli Martin & Hopkins Natalia. (2008).
“Comunicación interna recomendaciones y errores frecuentes” - 1a ed. -
Buenos Aires : La Crujía.
<https://libros.unlp.edu.ar/index.php/unlp/catalog/view/978/965/3193-1>
- Cárdenas , J. (2018). “Investigación Cuantitativa” (Quantitative Forschung) -
Programa de Posgrado en Desarrollo Sostenible y Desigualdades Sociales
en la Región Andina. <https://refubium.fu-berlin.de/handle/fub188/22407>
<http://dx.doi.org/10.17169/refubium-22407-1>
- Carhuancho Mendoza, Irma Milagros & Sicheri Monteverde, Luis Guillermo &
Nolazco Labajos, Fernando Alexis & De la Torre Tejada, José Abel. (2019).
“Estandarización del cuestionario para medir las habilidades gerenciales en
el sector Turismo HGT (Standardization of the questionnaire to measure
the management skills in the tourism sector) - INNOVA Research Journal.
<https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3950>
- Carrasco Diaz, , S. (2006). “Metodología de la investigación científica” - Editorial
San Marcos EIRL. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761
- Cashú Sánchez, Manuela Georgina & León Torres, María Elena. (2021).
“Competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de
productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén” -
Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73975>
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73975>
- Cassab Martínez, Patricia M. & Dolly Yamile Mayorca Beltrán, Dolly Yamile.
(2018). “Habilidades gerenciales en mujeres comerciantes cabeza de hogar
y economía familiar” – Revista Escuela de Administración de Negocios .
<https://doi.org/10.21158/01208160.n84>.
- Castillo Esparcia , A. (2010). “Introducción a las Relaciones Públicas”. España:
Instituto de investigación de Relaciones Públicas (IIRP).
https://www.uma.es/media/files/libropr_1.pdf
<https://www.studocu.com/latam/document/universidad-central-de-venezuela/seminario-de-metodologia-en-la-investigacion/01-introduccion-a-las-relaciones-publicas-autor-antonio-castillo/19103620>
- Castro Otto, Daniel & Martínez Adriazola, Fernando & Robledo Candia, Damaris &
Sierra Palacios, Eduardo. (2014). “Compromiso Organizacional en

- trabajadores del rubro minero de la IV Región” (Organizational Commitment in workers of the mining sector of the IV Region) - Escuela de Psicología - Universidad Viña del Mar.* <https://repositorio.uvm.cl/items/c3522305-4bb6-40ed-9d9d-197269b682b> <https://hdl.handle.net/20.500.12536/560>
<http://sitios.uvm.cl/revistapsicologia/revista/06.07.compromiso.pdf>
- Ccasa Gómez, Noemí Elvira & Mamani Quispe, Michely Gabriela. (2018). *“Comunicación interna en el trabajo en equipo de los empleados administrativos de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Sur Arequipa”* . <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/5c9c284a-0da9-4d48-91f7393944e9f>
- Chiavenato , I. (2009). “Administración. Proceso Administrativo” . Editorial Mc Graw-Hill. Mexico.
- Condori Condori , M. (2017). “Habilidades gerenciales y el desempeño laboral en la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, año 2017” - Tesis de Grado - Universidad Andina del Cusco. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/941>
https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/941/RES_UMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Contreras Julián, R. M. (2020). “Habilidades gerenciales y desempeño laboral de las autoridades de las universidades de la provincia de San Martín, 2020” – Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52613>
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52613/Contreras_JRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Degot, V. (2013). La comunicación interna como marketing de los nuevos valores y políticos.
- Donawa Torres, Z., & Gámez Araujo , W. G. (2018). *“Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela”* . <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.5961>
- Fernández Batista , J. C., & Guzmán Pérez , N. (2016). *“Propuesta de un sistema comunicación interna para la tesorería nacional de la República Dominicana” - Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, PUCMM* . <https://books.google.com.pe/books?id=ZsNKzQEACCAAJ&dq=comunicaci>
%

- Franco Muñoz , J. E. (2016). *“Análisis del proceso comunicativo interinstitucional entre la Secretaría de Gestión de Riesgos y el Municipio de Guayaquil, dentro de la conformación del Sistema Nacional Descentralizado de Gestión de Riesgos del Ecuador”* -. Maestría en Gestión del Riesgo de Desastres - Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador:
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/4927>
- Gallego Fernández , I. (2019). *“Análisis del sistema de comunicación interna del Hotel Santa Mónica Suites”* - Pontificia Universidad Javeriana Humanidades y Ciencias Sociales.
<https://recursos.tecmilenio.mx/eds/detail?db=edsoai&an=edsoai.on1141245318>
- García Payares Francisco José & Boom Cárcamo Efraín Schneyder José Arnoldo & Molina Romero Schneyder José. (2017). *“Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del Cesar – Colombia (Managers skills in organizations of the Palmicultor sector in Department Of Cesar – Colombia)*.
<https://www.redalyc.org/journal/3579/357955446001/>
- García Velázquez María del Rosario & Hernández Gracia Tirso Javier & Eleazar González Villegas Eleazar & Polo Jiménez Sergio Demetrio. (2017). *“Asociación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en Empresas de Servicios The Relationship Between Organizational Climate and Job Satisfaction in Service Companies) - Revista Internacional Administración & Finanzas, v. 10 (1) p. 37-48* .
<https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v10n1-2017/RIAF-V10N1-2017-4.pdf>
- Gavilanes Rosero , B. A., & Valdés Hernández, C. C. (2016). *“La comunicación vertical y su incidencia en el desarrollo organizacional de la Empresa Ecuatoriana de Curtidos Salazar s.a., ciudad de Salcedo”* - Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias humanas y de la Educación.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/22923>
- Gómez Bastar , S. (2012). *“Metodología de la investigación” – Red Tercer Milenio*.
<http://190.57.147.202:90/xmlui/handle/123456789/735>
- Gómez López, J. (2017). *“La comunicación institucional de la Casa Real española para la sociedad de la información”* - Universidad Complutense de Madrid.

<https://docta.ucm.es/entities/publication/c1d33aac-e50c-4e6c-bd2b-ac53503f3b8b>

- González, Jorge & Salazar, Flor & Ortiz, Raúl & Verdugo, Darwin. (2019). *“Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones”* - *Telos*, vol. 21, núm. 1, 2019.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99357718032>
- Hernández Sampieri Roberto & Fernández Collado Carlos & Baptista Lucio María del Pilar. (2018). *“Metodología de la Investigación”* - Editorial Mc Graw-Hill .
https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci3n_Sampieri.pdf
- Hosseini & Tajpour & Lashkarbooluki. (2018). *“The impact of entrepreneurial skills on manager’s job performance. International Journal of Human Capital in Urban Management”* (El impacto de las habilidades emprendedoras en el desempeño laboral del directivo). *Revista Internacional de Capital Humano en Gestión Urbana*: https://www.ijhcum.net/article_44275.html
- Huerta Solis , H. S. (2020). *“Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07”* - *Revista Saber Servir – Revista de la Escuela Nacional de Administración Pública del Perú - Núm. 3 (2020)*. <http://revista.enap.edu.pe/article/view/3919/4370>
<https://doi.org/10.54774/ss.2020.03.09>
- Leyva Carreras Alma Brenda & Cavazos Arroyo Judith & Espejel Blanco Joel Enrique. (2018). *“Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pymes. (Influence of the strategic planning and the management skills as factors internal of business competitiveness of SME’s)* - Universidad de Sonora, México : <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n3/0186-1042-cya-63-03-00003.pdf>
- Llaxa Cercado , L. E. (2018). *“Competencias Gerenciales y su Relación con el Desempeño Laboral de SENATI - Dirección Zonal Cajamarca – Universidad Privada del Norte.*
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14513/Llaxa%20Cercado%2c%20>
- Losada Dias , J. (2004). *“Gestión de la comunicación en las organizaciones:*

comunicación interna, corporativa y de marketing” - Red de Bibliotecas Universitarias (REBIUN). .

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=5037>

Martínez de Velasco, A., & Nosnik Ostrowiak, A. (s.f.). – “*Comunicación organizacional práctica: manual gerencial*” - Red de Bibliotecas Universitarias (REBIUN).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=1263>

Moreno Espinoza , L. (2009). “*Comunicación efectiva para el logro de una visión compartida*” - Red de Bibliotecas Universitarias (REBIUN).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3238707>

Pramandita Wisnu & Dadan Umar & Martadisastra Dedie S. & Rowlan Takaya. (s.f.). “*The Influence of Authentic Leadership and Strategic Management Skills on Organization Performance. Business and Entrepreneurial Review*” (“*La influencia del liderazgo auténtico y las habilidades de gestión estratégica en el desempeño de la organización.* . <https://e-journal.trisakti.ac.id/index.php/ber/article/view/9231>

<https://doi.org/10.25105/ber.v21i1.923>

Reyes Agurto , C. J. (2018). “*Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral en la Gerencia de Apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD – Callao, 2018 – Universidad Cesar Vallejo.*

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/28922>

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28922/Reyes_ACJ.pdf

Zamalloa Calvo , T. (2018). “*Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Servicios de Salud Cusco Norte - Universidad Andina del Cusco.* <https://hdl.handle.net/20.500.12557/3578>

<https://repositorio.uandina.edu.pe/browse?type=author&value=Zamalloa+Calvo%2C+Tania>

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA
TITULO: “COMPETENCIAS GERENCIALES Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA-CALLAO, 2022”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente	Variable independiente	Nivel de investigación
<p>¿Qué relación existe entre competencias gerenciales y comunicación interna en la municipalidad distrital de la Punta-Callao, 2022?</p> <p>Problemas específicos PE1: ¿Qué relación existe entre conocimientos y comunicación interna en la municipalidad distrital de la Punta-Callao, 2022</p> <p>PE2: ¿Qué relación existe entre habilidades y comunicación interna en la municipalidad distrital de la Punta-Callao, 2022?</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre actitudes y comunicación interna en la municipalidad distrital de la Punta-Callao, 2022?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre competencias gerenciales y comunicación interna en la municipalidad distrital de la Punta-Callao</p> <p>Objetivos específicos OE1: Determinar la relación que existe entre conocimientos y comunicación interna en la municipalidad distrital de la Punta-Callao, 2022</p> <p>OE2: Determinar la relación que existe entre habilidades y comunicación interna en la municipalidad distrital de la Punta-Callao, 2022</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre actitudes y comunicación interna en la municipalidad distrital de la Punta-Callao, 2022</p>	<p>Las competencias gerenciales se relacionan significativamente con la comunicación interna en la municipalidad distrital de la Punta-Callao, 2022</p> <p>Hipótesis específicas HE1: Los conocimientos se relacionan significativamente con la comunicación interna en la municipalidad distrital de la Punta-Callao, 2022</p> <p>HE2: Las habilidades se relacionan significativamente con la comunicación interna en la municipalidad distrital de la Punta-Callao, 2022</p> <p>HE3: Las actitudes se relacionan significativamente con la comunicación interna en la</p>	VI: Competencias gerenciales	VI: Competencias gerenciales	Correlacional fue considerada no experimental
			DIMENSIONES		
			Conocimientos	Nivel de conocimientos sobre aspectos gerenciales	Es no experimental, descriptivo, correlacional causal, de corte transversal
			Habilidades	Capacidad de hacer que las cosas funcionen sin esfuerzo y con certeza en un enfoque gerencial	Método de Investigación
			Actitudes	Predisposición psicológica en relación a una organización o situaciones en este caso con enfoque gerencial	Hipotético deductivo
			Variable dependiente	Variable dependiente	Población
			V2: Comunicación interna.	V2: Comunicación interna.	118 administrativos de la municipalidad distrital de la Punta-Callao, 2022
			DIMENSIONES		Muestra
Comunicación interna ascendente	Diálogo oportuno Participación activa Aceptación de propuestas Información oportuna	87 administrativos			

		municipalidad distrital de la Punta-Callao, 2022		Comunicación oportuna	
			Comunicación interna descendente	Comunicación clara de mis superiores Difusión de la misión y visión Capacitaciones y entrenamientos Información oportuna Trato justo	Técnica
					Encuesta
			Comunicación interna horizontal	Compartición de conocimientos Participación de actividades Intercambio de información Participación en equipo Buenas relaciones	Instrumento
					Cuestionario

Anexo 2. INSTRUMENTOS

Instrumento de medición de la variable Competencias Gerenciales

Señor administrativo (a): El presente instrumento tiene por finalidad recoger información sobre el nivel de competencias gerenciales en la municipalidad. Mucho le agradeceré responder con sinceridad y objetividad.

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

5=Muy Bueno, 4=Bueno; 3=Regular, 2=Deficiente, 1=Muy deficiente

N°	V1. Competencias gerenciales	1	2	3	4	5
Conocimientos						
1	Conoce las políticas públicas de su municipalidad.					
2	Conoce la misión y los objetivos de la municipalidad.					
3	Conoce los servicios que se desarrollan.					
4	Conoce las necesidades en el cual labora.					
5	Conoce el perfil del área de influencia.					
6	Conoce el sistema de información.					
7	Conoce el desarrollo de planificación del área donde trabaja.					
8	Conoce el desarrollo de programación en su municipalidad.					
9	Conoce sobre manejo de recursos humanos.					
10	Conoce sobre las características de las instalaciones físicas que debe tener su municipalidad. De trabajo.					
11	Conoce sobre equipamientos para el funcionamiento de su área.					
12	Conoce sobre materiales de consumo.					
13	Conoce las normas y procedimientos relacionados a Su responsabilidad como jefe					
14	Conoce los procesos de evaluación de su área de trabajo					
Habilidades						
15	Es capaz de comunicarse de forma adecuada con el equipo que labora.					
16	Sabe identificar problemas.					
17	Sabe encontrar solución para los problemas.					

18	Usa la creatividad para el trabajo con el equipo que le acompaña.					
19	Usa la empatía con el equipo que labora y los demás usuarios					
20	Usa su intuición en el desarrollo de su trabajo					
21	Es capaz de desarrollar trabajo en equipo					
22	Es capaz de promover y mantener buenas relaciones con El equipo de trabajo y usuarios.					
23	Es capaz de motivar a su equipo					
24	Usa la planificación como practica gerencial					
25	Es ético con el equipo, superiores y usuarios					
Actitudes						
26	Es justo con el equipo de trabajo y -usuarios					
27	Es afectivo brindando atención al equipo de trabajo y usuarios					
28	Es creativo y estimula la creatividad del equipo de trabajo					
29	Está abierto al dialogo y sabe escuchar					
30	Es facilitador del trabajo en equipo y en los grupos de su municipalidad.					
31	Incentiva la creatividad del equipo de trabajo.					
32	Desarrolla la iniciativa y la autonomía del equipo de trabajo.					
33	Privilegia el trabajo en equipo					
34	Tiene participación activa en el trabajo con el equipo que labora.					
35	Sabe resolver problemas					

Tomado: Quiroz y Delgado (2020)

Instrumento de medición de la variable Comunicación Interna

Señor administrativo (a): El presente instrumento tiene por finalidad recoger información sobre el nivel de comunicación interna en la municipalidad. Mucho le agradeceré responder con sinceridad y objetividad.

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

--

V2. COMUNICACIÓN INTERNA	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN INTERNA ASCENDENTE					
Existe un diálogo oportuno entre los colaboradores y el subordinado					
Participó activamente con propuestas y comentarios en soluciones concretas hacia los superiores de la entidad					
La administración de la entidad acepta las propuestas y comentarios que brindo					
Expongo e informo oportunamente sobre los resultados conseguidos en mi área de trabajo					
Oportunamente comunico a mis superiores sobre las necesidades y problemas que se lleguen a presentar en mi área de trabajo					
COMUNICACIÓN INTERNA DESCENDENTE					
Mis superiores comunican de manera clara las tareas que debo realizar en mi área de trabajo					
La administración de la entidad difunde con claridad la misión y visión de la organización a sus colaboradores					
Recibo capacitaciones y entrenamientos precisos sobre el trabajo a realizar por parte de la entidad					
Recibo información oportuna sobre los objetivos, resultados y problemas de investigación					
La administración de la entidad ofrece un trato justo y equitativo para todo el personal					
COMUNICACIÓN INTERNA HORIZONTAL					
Comparto el conocimiento que poseo con mis compañeros de trabajo					
Fomento y participo de las diversas actividades sociales y de integración que me brinda la organización					
Facilito el intercambio de información con diferentes áreas para el desarrollo de la organización					
Fomento y participo del trabajo en equipo en labores en favor de la entidad					
Considero que mantengo una buena relación con mis compañeros de trabajo					

Tomado de: Fernández (2002)

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				Quiroz y Delgado 2020										
Título del estudio: "COMPETENCIAS GERENCIALES Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA-CALLAO, 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) 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%
PROMEDIO																90%						
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación										X										
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
26/09/22				22469265								962970907										
Lugar y fecha				DNI				Firma del experto				Teléfono										

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	Comunicación Interna	Fernández (2002)

Título del Estudio: "COMPETENCIAS GERENCIALES Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA-CALLAO, 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) 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%		

PROMEDIO 90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Procede su Aplicación

X

Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones

Se adjuntan o procede su aplicación

26/09/22

22469265



962970907

Lugar y fecha

DNI

Firma del experto

Teléfono

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	Quiroz y Delgado 2020

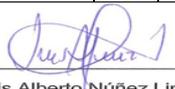
Título del estudio: "COMPETENCIAS GERENCIALES Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA-CALLAO, 2022"

**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	8	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%

PROMEDIO 90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD	Procede su Aplicación	X
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones	
	Se adjuntan o procede su aplicación	

26/09/22	08012101	 Luis Alberto Núñez Lira	964638264
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

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	Comunicación Interna	Fernández (2002)

Título del estudio: "COMPETENCIAS GERENCIALES Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA-CALLAO, 2022"

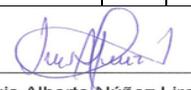
**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
Coloque X el porcentaje, según intervalo**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENT E 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%

PROMEDIO 90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Procede su Aplicación	X
Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones	
Se adjuntan o procede su aplicación	

26/09/22	10352960	 Luis Alberto Núñez Lira	952984562
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

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							
Mejía Montenegro Genebrardo					Docente Universitario, UNMS					Competencias Gerenciales					Quiroz y Delgado 2020							
Título del estudio: "COMPETENCIAS GERENCIALES Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA-CALLAO, 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) 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%	
PROMEDIO																			90%			
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación										X										
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
26/09/22					09797698					 <small>Genebrardo Mejía Montenegro CEL: 9830 DNI: 05737698</small>					965638263							
Lugar y fecha					DNI					Firma del experto					Teléfono							

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
Mejía Montenegro Genebrardo	Docente Universitario, UNMS	Comunicación Interna	Fernández (2002)

Título del estudio: "COMPETENCIAS GERENCIALES Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA-CALLAO, 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) 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.METODOLÓGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X	90%

PROMEDIO 90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- Procede su Aplicación **X**
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones
- Se adjuntan o procede su aplicación

26/09/22	09797698		965638263
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

Anexo 4: BASE DE 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	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30	it31	it32	it33	it34	it35		
1	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	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	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	
4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	3	5	4	3	5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	4	3	3	4	4	5	3	5	3	5	
6	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
8	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
9	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	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	3	5	3	5	3	5	3	5	5	4	5	3	5	3	5	3	
12	5	3	4	3	4	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	5	3	2	4	5	3	3	4	5	3	4	3	3	2	4	4	3	4	5	3	3	
13	3	3	2	4	4	3	3	5	5	2	4	5	2	4	4	3	3	5	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	5	2	4	4	4	3	3	3	
14	5	3	4	4	1	1	5	3	5	4	4	5	4	4	1	5	3	5	4	5	3	4	1	5	3	4	4	4	5	4	1	4	1	5	3	5	
15	3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	
16	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5
17	5	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	5	3	4	3	5	3	2	4	5	3	3	2	2	4	3	4	2	4	5	3	3	
18	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	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	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	
20	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	
21	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5	
22	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	
23	5	5	2	5	5	3	2	4	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	
24	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	
25	3	3	5	2	5	3	5	4	3	5	2	3	5	2	5	3	3	3	5	3	3	2	5	3	3	5	2	2	3	5	5	2	5	3	3	3	
26	4	2	4	3	5	4	1	5	5	4	3	5	4	3	5	4	2	5	4	4	2	3	5	4	2	4	3	3	5	4	5	3	5	4	2	2	
27	3	4	4	5	4	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4
28	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
29	5	3	3	1	4	3	2	1	4	3	1	4	3	1	4	5	3	4	3	5	3	1	4	5	3	3	1	1	4	3	4	1	4	5	3	3	
30	4	3	4	3	5	5	2	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	3	4	3
31	4	4	5	3	5	4	4	3	5	5	3	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	4	4	4	
32	5	5	5	1	4	4	4	4	5	5	1	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	1	1	5	5	4	1	4	5	5	
33	3	5	4	1	4	3	3	3	4	4	1	4	4	1	4	3	5	4	4	3	5	1	4	3	5	4	1	1	4	4	4	1	4	3	5	5	
34	3	5	3	4	4	3	1	5	5	3	4	5	3	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	1	5	5	3	3	4	5	3	1	4	4	3	5
35	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5
36	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	3	5	4	5	5	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4
38	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	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	3	5	3	1	3	3	3	3	1	4	3	3	3	4	5	5	3
41	5	3	1	2	4	4	4	3	2	1	2	2	1	2	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	2	1	4	2	2	1	4	2	4	3	4	4	
42	3	3	5	5	2	3	4	3	3	5	5	3	5	5	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	5	3	5	4	5	2	4	4	4	
43	5	3	3	5	4	5	3	1	5	3	5	5	3	5	4	4	1	5	3	4	1	5	3	1	5	3	5	5	5	3	3	5	4	4	1	4	1
44	3	5	3	4	5	4	2	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	5	4	4	4	
45	5	5	4	5	5	1	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	1	3	5	5	4	1	5	5	4	3	5	5	3	

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

Base datos: Comunicación interna																
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	It15	
1	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	
2	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	
4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	
6	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	
9	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	
10	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	
12	5	3	4	3	4	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	
13	3	3	2	4	4	3	3	5	5	2	4	5	2	4	4	
14	5	3	4	4	1	1	5	3	5	4	4	5	4	4	1	
15	3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	
16	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	
17	5	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	
18	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	5	5	3	5	5	
19	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	
20	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	
21	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
22	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	
23	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	5	3	5	5	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	3	
26	5	3	4	3	4	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	
27	3	3	2	4	4	3	3	5	5	2	4	5	2	4	4	
28	5	3	4	4	1	1	5	3	5	4	4	5	4	4	1	
29	3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	
30	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	
31	5	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	
32	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	5	5	3	5	5	
33	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	
34	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	
35	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	
36	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	
37	5	5	2	5	5	3	2	4	5	2	5	5	2	5	5	
38	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	
39	3	3	5	2	5	3	5	4	3	5	2	3	5	2	5	
40	4	2	4	3	5	4	1	5	5	4	3	5	4	3	5	

41	3	4	4	5	4	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4
42	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3
43	5	3	3	1	4	3	2	1	4	3	1	4	3	1	4
44	4	3	4	3	5	5	2	3	4	4	3	4	4	3	5
45	4	4	5	3	5	4	4	3	5	5	3	5	5	3	5
46	5	5	5	1	4	4	4	4	5	5	1	5	5	1	4
47	3	5	4	1	4	3	3	3	4	4	1	4	4	1	4
48	3	5	3	4	4	3	1	5	5	3	4	5	3	4	4
49	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	3	5	5	3	5
50	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	4	4	3	5	4	5	5	3	4	3	5	4	3	5	4
52	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	3	3	4	5	1	3	3	3	3	4	3	3	4	5
55	5	3	1	2	4	4	4	3	2	1	2	2	1	2	4
56	3	3	5	5	2	3	4	3	3	5	5	3	5	5	2
57	5	3	3	5	4	5	3	1	5	3	5	5	3	5	4
58	3	5	3	4	5	4	2	4	3	3	4	3	3	4	5
59	5	5	4	5	5	1	3	5	5	4	5	5	4	5	5
60	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3
61	3	3	4	5	3	3	1	3	4	4	5	4	4	5	3
62	3	3	5	2	5	3	5	4	3	5	2	3	5	2	5
63	4	2	4	3	5	4	1	5	5	4	3	5	4	3	5
64	3	4	4	5	4	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4
65	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3
66	5	3	3	1	4	3	2	1	4	3	1	4	3	1	4
67	4	3	4	3	5	5	2	3	4	4	3	4	4	3	5
68	4	4	5	3	5	4	4	3	5	5	3	5	5	3	5
69	5	5	5	1	4	4	4	4	5	5	1	5	5	1	4
70	3	5	4	1	4	3	3	3	4	4	1	4	4	1	4
71	3	5	3	4	4	3	1	5	5	3	4	5	3	4	4
72	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	3	5	5	3	5
73	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	4	4	3	5	4	5	5	3	4	3	5	4	3	5	4
75	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	5	3	3	4	5	1	3	3	3	3	4	3	3	4	5
78	5	3	1	2	4	4	4	3	2	1	2	2	1	2	4
79	3	3	5	5	2	3	4	3	3	5	5	3	5	5	2
80	5	3	3	5	4	5	3	1	5	3	5	5	3	5	4
81	3	5	3	4	5	4	2	4	3	3	4	3	3	4	5
82	5	5	4	5	5	1	3	5	5	4	5	5	4	5	5
83	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3
84	3	3	5	2	5	3	5	4	3	5	2	3	5	2	5
85	4	2	4	3	5	4	1	5	5	4	3	5	4	3	5
86	3	4	4	5	4	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4
87	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3



Universidad Nacional de Callao
Facultad de Ciencias Administrativas
Unidad de Posgrado



ACTA N°020-2023-UPG-FCA-UNAC

**SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS**

Siendo las 17:00 horas del día viernes 01 de setiembre del dos mil veintitrés, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, se reunió el Jurado Examinador designado con Resolución Directoral N°014-2023-D-UPG-FCA-UNAC de fecha 01 de setiembre del 2023, como sigue:

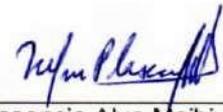
- | | |
|---|-----------------|
| • Mg. Castillo Prado Jorge Alfredo | Presidente |
| • Mg. Plasencia Alva Maibi Ana | Secretario |
| • Mg. Santurio Ramírez Juan Carlos | Vocal |
| • Dr. Nieves Barreto Constantino Miguel | Vocal |
| Dr. Huarcaya Godoy Madison | Asesor de Tesis |

Con el fin de evaluar la sustentación de Tesis del **Bach. FERREYRA VALCARCEL LUIS EDUARDO**, titulada: "**COMPETENCIAS GERENCIALES Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA-CALLAO, 2022**", estando con el quórum establecido según el correspondiente Reglamento de Estudios de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°319-2017-CU de fecha 21 noviembre 2017 vigente y Resolución de Consejo Universitario N°099-2021-CU de fecha 30 de junio de 2021 y luego de la exposición del sustentante, los Miembros del Jurado hicieron las respectivas preguntas, las mismas que fueron absueltas.

En consecuencia, este Jurado acordó *APROBAR* con la escala de calificación cuantitativa de *(15)* y calificación cualitativa de *BUENO* la tesis, para optar el **GRADO ACADÉMICO DE DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS**, conforme al artículo (72°) y (124°) de los Reglamentos mencionados, con lo que se dio por terminado el Acto; siendo las *17:50 H.* del mismo día.

Bellavista, 01 de setiembre de 2023


Mg. Castillo Prado Jorge Alfredo
Presidente


Mg. Plasencia Alva Maibi Ana
Secretario


Mg. Santurio Ramirez Juan Carlos
Vocal


Dr. Nieves Barreto Constantino Miguel
Vocal



Universidad Nacional de Callao
Facultad de Ciencias Administrativas
Unidad de Posgrado



INFORME N°020-2023-UPG-FCA-UNAC

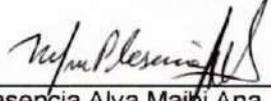
SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN ESTRATEGICA DE EMPRESAS

Día : Viernes 01 de setiembre del 2023
SUSTENTANTE : Bach. FERREYRA VALCARCEL LUIS EDUARDO
TESIS : COMPETENCIAS GERENCIALES Y COMUNICACIÓN INTERNA EN
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA-CALLAO, 2022

OBSERVACIONES

1. REDACCIÓN APA, TODO EL DOCUMENTO ALINEADO A LA IZQUIERDA.
COLOCAR DESPUES DE DEFINIR VARIABLES, LAS DIMENSIONES Y TEORIAS
2. MODIFICAR LA MATRIZ DE CONSISTENCIA: ELIMINAR DENOMINACIÓN
DE VARIABLE INDEP. Y DEPENDIENTE, A V1 Y V2
3. COLOCAR ESCALA DE VALORACIÓN EN EL CUESTIONARIO
4. LAS CONCLUSIONES DEBE GUARDAR RELACIÓN CON LAS
RECOMENDACIONES.
5. LAS VARIABLES DEBE CONCORDAR CON LAS
BASES TEORICAS


Mg. Castillo Prado Jorge Alfredo
Presidente


Mg. Plasencia Alva Maibí Ana
Secretario


Mg. Santurio Ramírez Juan Carlos
Vocal


Dr. Nieves Barreto Constantino Miguel
Vocal