



U N I V E R S I D A D  
**AUTÓNOMA**  
D E I C A

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE INGENIERIA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y  
FINANZAS

TESIS

**SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LAS  
COMPETENCIAS GERENCIALES EN LA MUNICIPALIDAD  
DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y organización

Presentado por:

**Jimmy Pedro Rodolfo Sotelo Pachas**

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciado en  
Administración y Finanzas

Docente asesor:

Silvana Rosario Campos Martínez

Código Orcid N° 0000-0001-7031-9576

Chincha, 2020

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE TABLAS .....	iv
RESUMEN .....	v
ABSTRACT .....	vi
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	2
2.1. Descripción del problema .....	2
2.2. Pregunta de investigación general.....	2
2.3. Preguntas de investigación específicas .....	3
2.4. Justificación e importancia.....	3
2.5. Objetivo general.....	4
2.6. Objetivos específicos .....	4
2.7. Alcances y limitaciones.....	4
III. MARCO TEÓRICO .....	5
3.1. Antecedentes.....	5
3.2. Bases teóricas .....	8
3.2.1. Satisfacción laboral .....	8
3.2.2. Competencias gerenciales .....	9
3.3. Marco conceptual .....	11
IV. METODOLOGÍA .....	12
4.1. Tipo y Nivel de Investigación .....	12
4.2. Diseño de la Investigación .....	12
4.3. Población-Muestra.....	12
4.4. Hipótesis general y específicas .....	12
4.5. Identificación de las Variables .....	13
4.6. Operacionalización de Variables .....	13

4.7. Recolección de datos.....	15
V. RESULTADOS.....	17
5.1. Presentación de resultados .....	17
5.2. Interpretación de resultados .....	18
VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	24
6.1. Análisis descriptivo de los resultados .....	24
6.2. Comparación de resultados con marco teórico.....	26
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	28
BIBLIOGRAFÍA.....	30
ANEXOS.....	33
Anexo 1. Matriz de Consistencia .....	33
Anexo 2. Instrumentos de investigación.....	36
Anexo 3. Ficha de Validación de Juicio de Expertos.....	40

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Operacionalización de las variables</i> .....	14
Tabla 2. <i>Estadísticos descriptivos de la Satisfacción laboral</i> .....	17
Tabla 3. <i>Estadísticos descriptivos de las Competencias gerenciales</i> .....	17
Tabla 4. <i>Interpretación de los valores de correlación</i> .....	18
Tabla 5. <i>Correlación de la hipótesis general</i> .....	19
Tabla 6. <i>Correlación de la hipótesis específica 1</i> .....	19
Tabla 7. <i>Correlación de la hipótesis específica 2</i> .....	20
Tabla 8. <i>Correlación de la hipótesis específica 3</i> .....	20
Tabla 9. <i>Prueba de hipótesis general</i> .....	21
Tabla 10. <i>Prueba de hipótesis específica 1</i> .....	22
Tabla 11. <i>Prueba de hipótesis específica 2</i> .....	22
Tabla 12. <i>Prueba de hipótesis específica 3</i> .....	23
Tabla 13. <i>Frecuencia del Estímulo</i> .....	24
Tabla 14. <i>Frecuencia de la Remuneración</i> .....	24
Tabla 15. <i>Frecuencia de las Condiciones laborales</i> .....	25
Tabla 16. <i>Frecuencia de competencias genéricas</i> .....	25
Tabla 17. <i>Frecuencia de competencias específicas</i> .....	26

## RESUMEN

La investigación se titula “Satisfacción Laboral y su relación con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo” y se tuvo como objetivo determinar la relación entre la variable Satisfacción laboral y las competencias gerenciales en los trabajadores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

La investigación es de carácter cuantitativa, básica, correlacional, descriptivo, transeccional. La población se conformó por 28 trabajadores y el muestreo por conveniencia estuvo conformado por el total de trabajadores (28) de la municipalidad en cuestión. Para la recopilación de los datos se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables de estudio, lo que se sometió a un juicio de expertos.

Como conclusión principal se obtuvo una relación directa y significativa entre la variable Modelo de Administración de Sistema Informático y los Procesos de Atención con un p-valor igual a 0.005 en la Municipalidad de Villa El Salvador

Palabras clave: Satisfacción laboral, Competencias gerenciales, Estímulo, Remuneración, Condiciones laborales

## **ABSTRACT**

The research is titled "Job Satisfaction and its relationship with Management Competencies in the Municipality of Villa María del Triunfo" and the objective was to determine the relationship between the variable Job satisfaction and managerial competencies in the workers of the Municipality of Villa María del Triumph.

The research is quantitative, basic, correlational, descriptive, transectional. The population was made up of 28 workers and the convenience sample was made up of the total number of workers (28) of the municipality in question. For data collection, the questionnaire was used as an instrument for both study variables, which was subjected to an expert judgment.

As a main conclusion, a direct and significant relationship was obtained between the Information System Administration Model variable and the Attention Processes with a p-value equal to 0.005 in the Municipality of Villa El Salvador

Keywords: Job satisfaction, Management skills, Encouragement, Remuneration, Working conditions

## I. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación titulado “Satisfacción Laboral y su relación con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo” se observará en qué medida se relaciona la Satisfacción laboral y las Competencias gerenciales en los trabajadores de la municipalidad de Villa María del Triunfo.

En el capítulo II, se desarrollan los problemas de investigación, así como su justificación, asimismo, se desarrollan los objetivos que se persiguen y cuales son las limitaciones que se presentan.

En el capítulo III, se desarrolla los antecedentes y bases teóricas referentes a la investigación, asimismo, se desarrolla el marco conceptual.

En el capítulo IV, se desarrolla la metodología de la investigación, se plantean las hipótesis de trabajo, así como la relación de variables, tipo y nivel de la investigación, diseño, muestra, técnicas e instrumentos.

En el capítulo V, se comienza por detallar los estadísticos descriptivos de las variables de estudio, la prueba de correlación y la contrastación de las hipótesis de investigación

En el capítulo VI, se describe las frecuencias de las dimensiones de las variables de estudio, así como también la discusión de los resultados.

## **II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **2.1. Descripción del problema**

La Municipalidad de Villa María del Triunfo tiene como finalidad que el distrito sea un distrito solidario, seguro y competitivo a través de un modelo de gestión de forma participativa, junto con la conservación del medio que lo rodea.

En la municipalidad objeto de estudio, se ha podido identificar que los trabajadores se encuentran desmotivados, así como también ausentismo por aproximadamente el 47% de los trabajadores. Asimismo, se aprecia una falta de competencias gerenciales que como bien es sabido ello trae consigo una baja productividad y rendimiento.

Por lo antes dicho, se plantea la presente investigación con el objetivo de determinar la relación entre la Satisfacción laboral y las competencias gerenciales en los trabajadores de la municipalidad objeto de estudio, de tal caso que de comprobarse la hipótesis de investigación, se podría realizar una gestión para mejorar la satisfacción laboral, lo que se vería reflejado en una mejora en las competencias gerenciales de los trabajadores.

### **2.2. Pregunta de investigación general**

¿En qué medida la Satisfacción laboral se relaciona con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo?

### **2.3. Preguntas de investigación específicas**

- ¿En qué medida el Estímulo se relaciona con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo?
- ¿En qué medida la Remuneración se relaciona con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo?
- ¿En qué medida las Condiciones laborales se relacionan con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo?

### **2.4. Justificación e importancia**

El presente trabajo de investigación se justifica teóricamente, pues se incluirá las perspectivas teóricas de las variables Satisfacción laboral y Competencias gerenciales, a partir de los cuales se abarcará características y definiciones.

La investigación se justifica prácticamente, pues se busca mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad en cuestión, lo que se verá reflejado en una mejora de las competencias gerenciales en referencia a las competencias genéricas y específicas.

La investigación se justifica metodológicamente ya que para ambas variables de estudio se empleará la técnica de la encuesta, es así que para la variable Satisfacción laboral se tendrá en consideración el cuestionario adaptado por Solís (2018), mientras que para la variable Competencias gerenciales, el cuestionario de Llaxa (2018)

La investigación se considera importante, ya que de comprobarse la hipótesis de investigación beneficiará de forma directa a los trabajadores de la municipalidad en cuestión y de forma indirecta a trabajadores de otras municipalidades.

## **2.5. Objetivo general**

Determinar en qué medida la relación entre la Satisfacción laboral y las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo

## **2.6. Objetivos específicos**

- Determinar en qué medida Estímulo se relaciona con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo
- Determinar en qué medida la Remuneración se relaciona con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo
- Determinar en qué medida las Condiciones laborales se relacionan con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo

## **2.7. Alcances y limitaciones**

El alcance del trabajo es de carácter descriptiva y correlacional, ya que se busca describir acerca de la Satisfacción laboral, así como de las Competencias gerenciales en los trabajadores de la municipalidad en cuestión. Además, se busca determinar si las variables de estudio se encuentran o no relacionadas.

Respecto a las limitaciones del estudio se aprecia una ausencia de interés de los trabajadores de la municipalidad para llenar las encuestas. Por lo tanto, se comunicó los beneficios que podría conllevar los resultados de la presente investigación.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

Custódio, Ferreira y Matos (2019) muestran que las empresas con directores ejecutivos (CEO) que adquieren habilidades de gestión general a lo largo de su experiencia laboral producen más patentes. Por ello abordan el posible sesgo endógeno de emparejamiento entre CEO y empresa utilizando efectos fijos entre la empresa y el CEO y la variación en la aplicabilidad de los acuerdos no competitivos entre estados y a lo largo del tiempo durante la carrera del CEO. Los hallazgos sugieren que los directores ejecutivos generalistas estimulan la innovación porque adquieren conocimientos más allá del dominio tecnológico actual de la empresa y tienen habilidades que pueden aplicarse en otros lugares si los proyectos de innovación fracasan. Se concluye que un mercado laboral eficiente para ejecutivos puede promover la innovación al proporcionar un mecanismo de tolerancia al fracaso.

Ratiu, David y Baban (2017) se basan en una investigación reciente sobre la importancia del coaching gerencial al investigar empíricamente los efectos de un programa de coaching cognitivo-conductual sobre los gerentes de nivel medio. Debido a las similitudes entre los comportamientos de coaching gerencial y los comportamientos de liderazgo transformacional, hemos adoptado el modelo de liderazgo transformacional como marco teórico para evaluar los comportamientos gerenciales. El estudio utilizó un enfoque pre-postest para probar los efectos del programa de coaching especialmente diseñado para 23 gerentes de nivel medio que tienen como responsabilidad la supervisión de equipos de producción en una organización multinacional. En general, el análisis de los resultados provocó un aumento de las puntuaciones en las dimensiones de conducta de liderazgo medidas mediante un

cuestionario de liderazgo multifactorial que forma parte de las habilidades de coaching gerencial. Además, la efectividad percibida como un indicador de desempeño fue significativamente mayor al finalizar el programa de coaching. Los hallazgos sugieren que el coaching, como método de desarrollo profesional, tiene un gran potencial para contribuir a los comportamientos gerenciales que facilitan el desarrollo a nivel subordinado, ya que son capturados por algunas escalas transformacionales y transaccionales. Este conocimiento puede ser informativo para los profesionales, así como para desarrollar gerentes y líderes eficaces y comprender y gestionar las actitudes y comportamientos de los empleados en las organizaciones.

Yini (2015) indican que el impacto de las pequeñas empresas (SSB) en el crecimiento económico y el desarrollo ha atraído atención de los formuladores de políticas y los investigadores académicos. En Nigeria, se diseñaron y desarrollaron muchas políticas de financiación implementado para presumir el sector, pero los resultados contradecían las expectativas. Prácticamente ningún estudio comparativo jamás coloca a Nigeria por delante de cualquiera de sus países en desarrollo conjunto. Algunos expertos e investigadores en el área, por lo tanto, son de la opinión de que el factor oculto responsable de este desempeño deficiente tal vez la falta de habilidades gerenciales en el parte de sus propietarios. Por lo tanto, este estudio fue diseñado para examinar el impacto de las habilidades gerenciales en las bebidas azucaradas en el estado de Bauchi de Nigeria. Se utilizó la técnica del cuestionario para recopilar datos de 58 SSB en el estado y analizados usando regresión lineal simple para probar la hipótesis sobre la relación entre las dos variables. El estudio encontró que las habilidades gerenciales tienen un impacto significativo en el desempeño de las SSB. El estudio concluyó que las habilidades administrativas inadecuadas son factores que militan contra el desempeño de las SSB y recomendó que las organizaciones no gubernamentales y los sindicatos de propietarios de SSB deberían

proporcionar formación y desarrollo adecuados para mejorar las habilidades de gestión de los propietarios de SSB y su gestión.

Stallvik, Flemmen, Arild y Nordfjærn (2019) evaluaron qué se asocia con la satisfacción del servicio de salud entre adultos con un trastorno por uso de sustancias que reciben servicios prestados en diferentes municipios de Noruega. Se realizó un estudio exploratorio parcial transversal entre 491 usuarios de servicios con trastornos por consumo de 20 municipios seleccionados al azar. Entre los resultados se obtuvo que la satisfacción general se asoció negativamente con la edad, el tamaño del municipio, el Índice de severidad global (GSI) y uso de sustancias ilícitas durante los últimos 12 meses. Satisfacción con ayuda práctica, como vivienda, economía, trabajo y educación, se asoció negativamente con GSI y se asoció positivamente con el inicio de la primera intoxicación por alcohol. La satisfacción con el personal se asoció positivamente con el inicio de la primera intoxicación por alcohol y se asoció negativamente con tamaño de municipio, GSI y uso ilícito los últimos 12 meses. Los resultados mostraron que más de la mitad de los encuestados (54%) estaban satisfechos en gran o gran medida con los servicios generales prestados. Los servicios estaban menos satisfechos estaban relacionados con la vivienda, la economía, la iniciación al ejercicio y el establecimiento de una red social. Los resultados muestran áreas asociadas a la satisfacción y dominios donde los municipios pueden mejorar sus servicios para satisfacer las necesidades de los usuarios y aumentar la satisfacción del servicio.

Maleka, Skosana y Lekgothoana (2016) tuvieron como propósito del estudio sobre el que informa este artículo es utilizar la teoría de los eventos afectivos como marco teórico para desarrollar un modelo que los supervisores municipales puedan utilizar para crear un entorno propicio para el trabajo. El estudio incluyó a 227 gerentes no gerenciales, medios y altos directivos de un municipio. Factor confirmatorio. Se utilizaron análisis

(CFA) y modelos de ecuaciones estructurales (SEM) para analizar los datos. Hubo una baja correlación negativa entre el apoyo de los supervisores y la satisfacción laboral. También se encontró que las emociones positivas mediaron la relación entre el apoyo del supervisor, la participación y la satisfacción laboral.

Hansen (2015) examina la relación entre el tamaño del gobierno local y la satisfacción con los insumos y los productos del gobierno local. La literatura sobre la relación entre tamaño y satisfacción es extensa, pero los estudios suelen centrarse en las diferencias estructurales más que en el cambio estructural, utilizando métodos tradicionales de corte transversal. El artículo busca remediar esto mediante el estudio de fusiones municipales recientes en Dinamarca como un cuasi-experimento, utilizando un conjunto de datos único que consiste en una encuesta repetida y transversal de ciudadanos daneses (combinada con datos de registro de los municipios). El artículo encuentra que los aumentos en el tamaño de la población tienen un efecto negativo, de tamaño pequeño a moderado, en la satisfacción de los ciudadanos tanto en el lado de la entrada como en el de la producción del gobierno local. Esto implica que, aunque las consolidaciones del gobierno local a menudo están motivadas por motivos económicos, también tienen consecuencias para la satisfacción de los ciudadanos con el gobierno local.

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. Satisfacción laboral**

Un resultado organizacional importante y que ha sido el foco de la investigación es la satisfacción de los empleados con su trabajo. Por ello, se desarrolló un índice de satisfacción laboral, que se basaron en la actitud de los empleados hacia su trabajo. Se define la satisfacción laboral

como una orientación afectiva general sobre la parte de los individuos hacia los roles laborales que actualmente ocupan. Asimismo, se distingue la satisfacción laboral de la moral de los empleados, argumentando que "la satisfacción laboral se refiere a una sola persona y su situación laboral y además, la satisfacción laboral aborda de manera más apropiada situaciones pasadas y presentes (Bailey, Albassami y Al-Meshal, 2016).

La satisfacción laboral se describe como clave para promover sentimientos de realización a través de promociones, reconocimientos, salarios y el logro de metas- asimismo se define la satisfacción laboral como un conjunto de sentimientos que las personas tienen hacia su trabajo. (Raziq y Maulabakhsh, 2015).

Existen tres relaciones principales afectan la satisfacción de los empleados: (1) la relación empleado-organización, (2) la relación empleado-supervisor y (3) la relación empleado-compañero de trabajo. En primer lugar, la relación empleado-organización subraya la importancia de la identificación y el compromiso de los empleados con la estrategia organizativa y los objetivos de la empresa. Esta relación también incluye otros factores, como el apoyo de la empresa a los empleados equilibrio trabajo-familia. En segundo lugar, se considera clave la relación empleado-supervisor factor que influye en la satisfacción laboral de los empleados. En este sentido, los factores como la medida en que un supervisor delega y otorga autonomía a los empleados influyen en gran medida en las evaluaciones de los empleados sobre sus trabajos. Finalmente, la relación entre empleados y compañeros también es una fuente importante de satisfacción laboral (Alegre, Mas y Berbegal, 2016).

### **3.2.2. Competencias gerenciales**

La competencia es una característica inherente de una persona, que está ligado al estándar de eficiencia y/o desempeño laboral en el trabajo o posición. Las habilidades gerenciales son conocimientos, actitudes, valores identificados y conjuntos evaluables relacionadas entre sí, que permitan un desempeño satisfactorio según estándares empleados en el ámbito profesional. Se incluyen dentro de las habilidades gerenciales a los conocimientos en áreas que permitan acercamiento al trabajo profesional u ocupación. Su acción fortalece la gestión, implementación y retención laboral (Chávez, De las Salas y Acosta, 2015).

Cabe señalar que las habilidades multifuncionales son complejas, por lo que se necesita para analizar cómo se forman. De esta forma, está considerado que las competencias están compuestas por características, que incluyen motivación, formas de comportamiento, autoconcepto, conocimientos y habilidades manuales o cognitivas (Chávez, De las Salas y Acosta, 2015).

Las habilidades gerenciales hacen referencia a un grupo de capacidades que una persona posee con la finalidad de poder realizar de forma coherente aquellas actividades ligadas al liderazgo y a la coordinación en cuanto a la función del gerente. Dentro de las habilidades gerenciales se encuentran las siguientes (Garmendia, 2015):

- a. Habilidades técnicas: Está referido a conocimientos, destrezas y competencias, aunado a la experiencia en áreas específicas
- b. Habilidades humanas: Hacen referencia a la capacidad de poder interrelacionarse entre sí y el trabajo en equipo con las demás personas
- c. Habilidades conceptuales: Se asocian con el pensamiento abstracto, así como también con la planeación estratégica

Asimismo, a continuación, se detallan las etapas del proceso gerencial, que incluye las competencias gerenciales (Garmendia, 2015):

- a. Planeación: Actividades realizadas a la brevedad posible y sin discontinuidades
- b. Organización: Ejecución de diversas actividades, incluyendo el procesamiento de la información que asocia la organización con su entorno
- c. Coordinación: Realización de llamadas telefónicas para transmitir la información
- d. Control: Programas sistemáticos con la finalidad de poder procesar la información la gestión de la toma de decisiones

### **3.3. Marco conceptual**

Satisfacción laboral: La satisfacción laboral es el componente esencial para la motivación y estímulo hacia un mejor desempeño. Asimismo, es definido como un conjunto de sentimientos que las personas tienen hacia su trabajo. (Raziq y Maulabakhsh, 2015).

Competencias gerenciales: Las competencias gerenciales hacen referencia a un grupo de capacidades que una persona posee con la finalidad de poder realizar de forma coherente aquellas actividades ligadas al liderazgo y a la coordinación en cuanto a la función del gerente (Garmendia, 2015).

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Tipo y Nivel de Investigación**

El tipo de investigación es básica ya que se busca ampliar los conocimientos con respecto a la relación de variables Satisfacción laboral y Competencias Gerenciales de la municipalidad en cuestión.

Asimismo, de carácter correlacional ya que se busca hallar la correlación entre las variables de estudio. Además, es de corte transversal ya que la recolección de la información será en un único período de tiempo.

### **4.2. Diseño de la Investigación**

El diseño de investigación es de carácter no experimental ya que no se manipularán las variables de estudio y se apreciarán en su estado natural para responder las preguntas de investigación.

### **4.3. Población-Muestra**

La población estará compuesta por todos los trabajadores (28) de la municipalidad en cuestión; mientras que el muestreo será no probabilístico, es decir, por conveniencia y estará compuesto por los 28 trabajadores de la municipalidad en cuestión.

### **4.4. Hipótesis general y específicas**

## **Hipótesis general**

La Satisfacción laboral se relaciona con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo

## **Hipótesis específicas**

- El Estímulo se relaciona con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo
- La Remuneración se relaciona con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo
- Las Condiciones laborales se relacionan con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo

## **4.5. Identificación de las Variables**

Satisfacción laboral: La satisfacción laboral es el componente esencial para la motivación y estímulo hacia un mejor desempeño. Asimismo, es entendido como el conjunto integrado de factores psicológicos, fisiológicos y ambientales que animan a los empleados a admitir que están satisfechos o felices con su trabajo (Raziq y Maulabakhsh, 2015).

Competencias gerenciales: Las competencias gerenciales hacen referencia a un grupo de capacidades que una persona posee con la finalidad de poder realizar de forma coherente aquellas actividades ligadas al liderazgo y a la coordinación en cuanto a la función del gerente (Garmendia, 2015).

## **4.6. Operacionalización de Variables**

Satisfacción laboral: Para la medición de la variable se empleó la técnica de la encuesta, teniendo como referencia el cuestionario adaptado de Solís (2018).

Competencias gerenciales: Para la medición de la variable se empleó la técnica de la encuesta, teniendo como referencia el cuestionario adaptado de Llaxa (2018).

Tabla 1. *Operacionalización de las variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1: Satisfacción laboral	Estímulo	Destrezas y habilidades Tareas variadas Libertad Retroalimentación	Ordinal
	Remuneración	Justa y acorde al desempeño Satisfacción Incentivos económicos Desempeño y experiencia	
	Condiciones laborales	Comodidad Estabilidad y seguridad Limpieza y modernidad Herramientas adecuadas	

V2:	Genéricas	Capacidad	Ordinal
Competencias gerenciales		creativa	
		Mejora continua	
		Habilidades	
		interpersonales	
		Motivación	
		Autonomía	
		Interrelación	
		Liderazgo	
		Específicas	

Fuente: Solís (2018); Llaxa (2018)

#### 4.7. Recolección de datos

Para la presente investigación se hará uso de las siguientes técnicas:

- Encuesta
- Observación
- Sistematización bibliográfica
- Análisis estadístico

#### Instrumentos

- Cuestionario

La información obtenida será procesada en el paquete estadístico IBM Statistics SPSS versión 25, donde se realizará en análisis descriptivo e inferencial. En primer lugar, de las variables de estudio cuantitativas será mediante la estimación de las medidas de tendencia central tales como la media, desviación estándar, asimetría, curtosis, etc.

En el caso de la estadística inferencial se procederá a evaluar la asociación entre las variables de estudio a través del Chi-cuadrado con un  $p < 0.05$  de significancia y un intervalo de confianza del 95%

Por otro lado, para la obtención de las gráficas relacionadas, se utilizará el programa Microsoft Excel 2010.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de resultados

Tabla 2. *Estadísticos descriptivos de la Satisfacción laboral*

		Estadístico	Error
		o	estándar
Satisfacción	Media	2,46	,109
laboral	Mediana	2,50	
	Varianza	,332	
	Desviación estándar	,576	
	Asimetría	-,477	,441
	Curtosis	-,697	,858

Fuente: SPSS v. 25

De la tabla anterior con un 95% de confianza para la variable Satisfacción laboral se tiene una media de 2.46, una mediana de 2.5 puntos, lo que representa el 50% de los datos. Asimismo, una desviación estándar de 0.576, que representa la variación con respecto a la media. Además, de una asimetría de -0.477, lo que refiere una curva asimétricamente negativa y tiene una tendencia a la derecha de la media. Por último, una curtosis de -0.697, que refiere una curva más achatada que la normal ya que es inferior a cero y se le denomina platicúrtica.

Tabla 3. *Estadísticos descriptivos de las Competencias gerenciales*

		Estadístico	Error
		o	estándar
Competenci	Media	2,50	,109

as	Mediana	3,00	
gerenciales	Varianza	,333	
	Desviación estándar	,577	
	Asimetría	-,622	,441
	Curtosis	-,554	,858

Fuente: SPSS v. 25

De la tabla anterior con un 95% de confianza para la variable Competencias gerenciales se tiene una media de 2.50, una mediana de 3 puntos, lo que representa el 50% de los datos. Asimismo, una desviación estándar de 0.577, que representa la variación con respecto a la media. Además, de una asimetría de -0.622, lo que refiere una curva asimétricamente negativa y tiene una tendencia a la derecha de la media. Por último, una curtosis de -0.554, que refiere una curva más achatada que la normal ya que es inferior a cero y se le denomina platicúrtica.

## 5.2. Interpretación de resultados

Para el análisis de las correlaciones se tuvo en consideración la siguiente escala:

Tabla 4. *Interpretación de los valores de correlación*

Valor de r	Interpretación
0.76-1.00	Entre fuerte y perfecta
0.51-0.75	Entre moderada y fuerte
0.26-0.5	Débil
0-0.25	Escasa

Fuente: Reguant, Vila y Torrado (2018)

Tabla 5. *Correlación de la hipótesis general*

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Competencias gerenciales	Coeficiente de correlación	,776**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	28

Fuente: SPSS v. 25

De la tabla anterior se aprecia que para las variables dependiente e independiente se presenta un  $r= 0.776$ , lo que significa que es una correlación fuerte de acuerdo a los rangos previamente establecidos. Asimismo, dado que la significancia es menor al valor 0.05, refiere que la correlación entre las variables es de carácter significativo para los trabajadores de la municipalidad en cuestión.

Tabla 6. *Correlación de la hipótesis específica 1*

			Estímulo
Rho de Spearman	Competencias gerenciales	Coeficiente de correlación	,692**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	28

Fuente: SPSS v. 25

De la tabla anterior se aprecia que entre el Estímulo y las Competencias gerenciales se presenta un  $r= 0.692$ , lo que significa que es una correlación moderada de acuerdo a los rangos previamente establecidos. Asimismo, dado que la significancia es menor al valor 0.05, refiere que la correlación entre las variables es de carácter significativo para los trabajadores de la municipalidad en cuestión.

Tabla 7. *Correlación de la hipótesis específica 2*

			Remuneración
Rho de Spearman	Competencias gerenciales	Coeficiente de correlación	,710**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	28

Fuente: SPSS v. 25

De la tabla anterior se aprecia que entre la Remuneración y las Competencias gerenciales se presenta un  $r = 0.710$ , lo que significa que es una correlación moderada de acuerdo a los rangos previamente establecidos. Asimismo, dado que la significancia es menor al valor 0.05, refiere que la correlación entre las variables es de carácter significativo para los trabajadores de la municipalidad en cuestión.

Tabla 8. *Correlación de la hipótesis específica 3*

			Condiciones laborales
Rho de Spearman	Competencias gerenciales	Coeficiente de correlación	,580**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	28

Fuente: SPSS v. 25

De la tabla anterior se aprecia que entre las Condiciones laborales y las Competencias gerenciales se presenta un  $r = 0.580$ , lo que significa que es una correlación moderada de acuerdo a los rangos previamente establecidos. Asimismo, dado que la significancia es menor al valor 0.05, refiere que la correlación entre las variables es de carácter significativo para los trabajadores de la municipalidad en cuestión.

## Prueba de hipótesis

### Hipótesis general:

Ho: La Satisfacción laboral no se relaciona con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo

H1: La Satisfacción laboral se relaciona con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo

Tabla 9. *Prueba de hipótesis general*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,710 <sup>a</sup>	4	,001
N de casos válidos	28		

Fuente: SPSS v. 25

La prueba Chi cuadrado tiene como valor 17,710 con 4 grados de libertad y una significancia igual a 0.001, en consecuencia, de acuerdo a la hipótesis alternativa existe relación entre las variables de estudio.

### Hipótesis específica 1:

Ho: El Estímulo no se relaciona con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo

H1: El Estímulo se relaciona con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo

Tabla 10. *Prueba de hipótesis específica 1*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,583 <sup>a</sup>	4	,006
N de casos válidos	28		

Fuente: SPSS v. 25

La prueba Chi cuadrado tiene como valor 14,583 con 4 grados de libertad y una significancia igual a 0.006, en consecuencia, de acuerdo a la hipótesis alternativa existe relación entre las variables de estudio.

### **Hipótesis específica 2:**

Ho: La Remuneración no se relaciona con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo

H1: La Remuneración se relaciona con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo

Tabla 11. *Prueba de hipótesis específica 2*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,692 <sup>a</sup>	4	,005
N de casos válidos	28		

Fuente: SPSS v. 25

La prueba Chi cuadrado tiene como valor 14,692 con 4 grados de libertad y una significancia igual a 0.005, en consecuencia, de acuerdo a la hipótesis alternativa existe relación entre las variables de estudio.

### Hipótesis específica 3:

Ho: Las Condiciones laborales se relacionan con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo

H1: Las Condiciones laborales se relacionan con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo

Tabla 12. Prueba de hipótesis específica 3

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,831 <sup>a</sup>	4	,043
N de casos válidos	28		

Fuente: SPSS v. 25

La prueba Chi cuadrado tiene como valor 9,831 con 4 grados de libertad y una significancia igual a 0.043, en consecuencia, de acuerdo a la hipótesis alternativa existe relación entre las variables de estudio.

## VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 6.1. Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 13. *Frecuencia del Estímulo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Bajo	2	7,1	7,1	7,1
Medio	16	57,1	57,1	64,3
Alto	10	35,7	35,7	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v. 25

De la tabla anterior se aprecia que del total de encuestados, el 7.1% (2) tiene un bajo nivel de estímulo, el 57.1% (16) un nivel medio y un 35.7% (10) percibe un nivel alto de estímulo por parte de los trabajadores de la municipalidad en cuestión.

Tabla 14. *Frecuencia de la Remuneración*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Bajo	1	3,6	3,6	3,6
Medio	12	42,9	42,9	46,4
Alto	15	53,6	53,6	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v. 25

De la tabla anterior se aprecia que del total de encuestados, el 3.6% (1) percibe un nivel bajo de remuneración, el 42.9% (12) un nivel medio y un 53.6% (15) percibe un nivel alto de remuneración por parte de los trabajadores de la municipalidad en cuestión.

Tabla 15. *Frecuencia de las Condiciones laborales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Bajo	1	3,6	3,6	3,6
Medio	12	42,9	42,9	46,4
Alto	15	53,6	53,6	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v. 25

De la tabla anterior se aprecia que del total de encuestados, el 3.6% (1) percibe un nivel bajo de condiciones laborales, el 42.9% (12) un nivel medio y un 53.6% (15) percibe un nivel alto de condiciones laborales por parte de los trabajadores de la municipalidad en cuestión.

Tabla 16. *Frecuencia de competencias genéricas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Bajo	1	3,6	3,6	3,6
Medio	16	57,1	57,1	60,7
Alto	11	39,3	39,3	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v. 25

De la tabla anterior se aprecia que del total de encuestados, el 3.6% (1) tiene un nivel bajo de competencias genéricas, el 57.1% (16) un nivel medio y un 39.3% (11) percibe un nivel alto de competencias genéricas por parte de los trabajadores de la municipalidad en cuestión.

Tabla 17. *Frecuencia de competencias específicas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Bajo	2	7,1	7,1	7,1
Medio	16	57,1	57,1	64,3
Alto	10	35,7	35,7	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Fuente: SPSS v. 25

De la tabla anterior se aprecia que del total de encuestados, el 7.1% (2) tiene un nivel bajo de competencias específicas, el 57.1% (16) un nivel medio y un 35.7% (10) percibe un nivel alto de competencias específicas por parte de los trabajadores de la municipalidad en cuestión.

## 6.2. Comparación de resultados con marco teórico

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y las competencias gerenciales, de lo cual se obtuvo un  $r=0.776$ , lo que refiere una correlación fuerte y positiva según los rangos previamente establecidos. En efecto, la gestión que se realice para mejorar la satisfacción laboral, se verá reflejada en una mejora de las competencias gerenciales, en referencia a las competencias genéricas y específicas.

La presente investigación tuvo como objetivo específico 1 determinar la relación entre el estímulo y las competencias gerenciales, de lo cual se obtuvo un  $r=0.692$ , lo que refiere una correlación moderada y positiva según los rangos previamente establecidos. En efecto, la gestión que se realice para mejorar el estímulo de los trabajadores, se verá reflejada en una mejora de las competencias gerenciales, en referencia a las competencias genéricas y específicas.

La presente investigación tuvo como objetivo específico 2 determinar la relación entre la remuneración y las competencias gerenciales, de lo cual se obtuvo un  $r=0.710$ , lo que refiere una correlación moderada y positiva según los rangos previamente establecidos. En efecto, la gestión que se realice para mejorar la remuneración de los trabajadores, se verá reflejada en una mejora de las competencias gerenciales, en referencia a las competencias genéricas y específicas.

La presente investigación tuvo como objetivo específico 3 determinar la relación entre las condiciones laborales y las competencias gerenciales, de lo cual se obtuvo un  $r=0.580$ , lo que refiere una correlación moderada y positiva según los rangos previamente establecidos. En efecto, la gestión que se realice para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, se verá reflejada en una mejora de las competencias gerenciales, en referencia a las competencias genéricas y específicas.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- Se determinó la relación entre la satisfacción laboral y las competencias gerenciales, de lo cual se obtuvo un  $r=0.776$ , lo que refiere una correlación fuerte, positiva y significativa con un p-valor igual a 0.001. En efecto, la gestión que se realice para mejorar la satisfacción laboral, se verá reflejada en una mejora de las competencias gerenciales, en referencia a las competencias genéricas y específicas.
- Se determinó la relación entre el estímulo y las competencias gerenciales, de lo cual se obtuvo un  $r=0.692$ , lo que refiere una correlación moderada, positiva y significativa con un p-valor igual a 0.006. En efecto, la gestión que se realice para mejorar el estímulo de los trabajadores, se verá reflejada en una mejora de las competencias gerenciales, en referencia a las competencias genéricas y específicas.
- Se determinó la relación entre la remuneración y las competencias gerenciales, de lo cual se obtuvo un  $r=0.710$ , lo que refiere una correlación moderada, positiva y significativa con un p-valor igual a 0.005. En efecto, la gestión que se realice para mejorar la remuneración de los trabajadores, se verá reflejada en una mejora de las competencias gerenciales, en referencia a las competencias genéricas y específicas.

- Se determinó la relación entre las condiciones laborales y las competencias gerenciales, de lo cual se obtuvo un  $r=0.580$ , lo que refiere una correlación moderada, positiva y significativa con un p-valor igual a 0.043. En efecto, la gestión que se realice para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, se verá reflejada en una mejora de las competencias gerenciales, en referencia a las competencias genéricas y específicas.

## **Recomendaciones**

- Dado que se tiene una buena relación entre las variables, la investigación puede servir de referencia para que la municipalidad en cuestión adopte una mejor gestión para mejorar la satisfacción laboral, lo que se verá reflejado en mejores competencias gerenciales para los trabajadores de la municipalidad objeto de estudio.
- Se recomienda replicar la prueba en otras municipalidades para analizar las diferencias que se podrían generar y aplicar así mejoras que sean en beneficio de los trabajadores
- Se ha pretendido dar a conocer la importancia que tiene la satisfacción laboral, por lo que se espera que las municipalidades tomen conciencia de los beneficios que tendría para mejorar así las competencias gerenciales de los trabajadores.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alegre, I., Mas, M. y Berbegal, J. (2016). Antecedents of employee job satisfaction: Do they matter? *Journal of Business Research*, 69(4), 1390-1395. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.113>
- Bailey, A. A., Albassami, F. y Al-Meshal, S. (2016). The roles of employee job satisfaction and organizational commitment in the internal marketing-employee bank identification relationship. *International Journal of Bank Marketing*, 34(6), 821-840. doi:<https://doi.org/10.1108/IJBM-06-2015-0097>
- Chávez, S., De las Salas, M. y Acosta, R. B. (2015). Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 12(2), 178-196. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6430951.pdf>
- Custódio, C., Ferreira, M. A. y Matos, P. (2019). Do general managerial skills spur innovation? *Management Science*, 65(2), 459-476. doi:<https://doi.org/10.1287/mnsc.2017.2828>
- Garmendia, J. (2015). Competencias gerenciales de los empresarios de las Pymis fronterizas, su realidad contextual y su éxito. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 3(2), 10-17. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/228862194.pdf>
- Gebhardt, K., Riel, A., & Maes, T. (2019). *Procedia CIRP*(84), 644-649. doi:<https://doi.org/10.1016/j.procir.2019.04.312>
- Hansen, S. W. (2015). The democratic costs of size: How increasing size affects citizen satisfaction with local government. *Political Studies*, 63(2), 373-389. doi:<https://doi.org/10.1111/1467-9248.12096>

- Llaxa, L. (2018). *Competencias Gerenciales y su relación con el Desempeño Laboral de Senati dirección zonal Cajamarca 2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada del Norte. Cajamarca.
- Maleka, M. J., Skosana, T. B. y Lekgothoana, J. P. (2016). Work satisfaction of municipality employees while performing duties under the conditions of limited financial resources. *Public and Municipal Finance*, 5(3), 39-46. Recuperado de [https://businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/assets/7936/PMF\\_2016\\_03\\_Maleka.pdf](https://businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/assets/7936/PMF_2016_03_Maleka.pdf)
- Ratiu, L., David, O. y Baban, A. (2017). Developing Managerial Skills Through Coaching: Efficacy of a Cognitive-Behavioral Coaching Program. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*(35), 88-110. doi:<https://doi.org/10.1007/s10942-015-0225-8>
- Raziq, A. y Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*(23), 717-725. doi:[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Reguant, M., Vila, R. y Torrado, M. (2018). La relación entre dos variables según la escala de medición con SPSS. *Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 11(2), 45-60. Obtenido de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/148185/1/682741.pdf>
- Solís, P. (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa minera Catalina Huanca SAC en la provincia Víctor Fajardo, Región Ayacucho-2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Los Andes. Huancayo.
- Stallvik, M., Flemmen, G., Arild, J. y Nordfjærn, T. (2019). Assessing health service satisfaction among users with substance use disorders within the municipalities in Norway. *Substance Abuse Treatment, Prevention, and Policy*, 14(18), 1-11. doi:<https://doi.org/10.1186/s13011-019-0207-4>

Yini, M. (2015). Impact of managerial skills on small scale businesses performance and growth in Nigeria. *European Journal of Business and Management*, 7(5), 109-114. Recuperado de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52001464/20281-22648-1-PB.pdf?1488483345=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DImpact\\_of\\_Management\\_Skills\\_on\\_Small\\_Sca.pdf&Expires=1604602026&Signature=I55Fr2nNW6Jf6x9Iya~OKvoGI1pwwEC1RW300D1wRGNVP6eV1QJ](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52001464/20281-22648-1-PB.pdf?1488483345=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DImpact_of_Management_Skills_on_Small_Sca.pdf&Expires=1604602026&Signature=I55Fr2nNW6Jf6x9Iya~OKvoGI1pwwEC1RW300D1wRGNVP6eV1QJ)

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Independiente	
¿En qué medida la Satisfacción laboral se relaciona con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo?	Determinar en qué medida la relación entre la Satisfacción laboral y las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo	La Satisfacción laboral se relaciona con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo	Satisfacción laboral  <b>Dimensiones:</b> Estímulo Remuneración Condiciones laborales	El tipo de investigación es básica ya que se busca ampliar los conocimientos con respecto a la relación de las variables Satisfacción laboral y competencias gerenciales en la municipalidad objeto de estudio.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dependiente	

<p>¿En qué medida el Estímulo se relaciona con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo?</p>	<p>Determinar en qué medida Estímulo se relaciona con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo</p>	<p>El Estímulo se relaciona con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo</p>	<p>Competencias gerenciales</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Genéricas</p> <p>Específicas</p>	
<p>¿En qué medida la Remuneración se relaciona con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo?</p>	<p>Determinar en qué medida la Remuneración se relaciona con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo</p>	<p>La Remuneración se relaciona con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo</p>		
<p>¿En qué medida las Condiciones laborales</p>	<p>Determinar en qué medida las</p>	<p>Las Condiciones laborales se relacionan con las</p>		

se relacionan con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo?	Condiciones laborales se relacionan con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo	Competencias Gerenciales en la Municipalidad de Villa María del Triunfo	
--	---	---	--

## Anexo 2. Instrumentos de investigación

### Cuestionario de la variable Satisfacción laboral

Estimado: El presente cuestionario se ha diseñado para recopilar datos referentes a la satisfacción laboral. El cuestionario es anónimo por lo que se pide la mayor sinceridad posible.

Responda y marque con un aspa (X) lo que corresponda:

I.- Aspectos Generales

1.1.- Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Escala				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ítems	Descripción	1	2	3	4	5
Estímulo						
	1 Considero que en mi trabajo puedo hacer uso de mis habilidades y destrezas.					
	2 Considero que las tareas que me asignan son variadas e interesantes.					
	3 Considero que en mi trabajo tengo la libertad para tomar decisiones respecto a mis tareas.					

	4 Considero que existe una retroalimentación continua de mi jefe					
Remuneración						
	5 Considero que la remuneración por mi trabajo es justa.					
	6 Considero adecuado el pago que me dan por otras responsabilidades asignadas.					
	7 Recibo incentivos económicos por actividades extra que realizo.					
	8 Considero que las remuneraciones están correctamente proporcionales con el desempeño.					
Condiciones laborales						
	9 Considero que existe un buen ambiente laboral en la organización.					
	10 Considero que existe un clima laboral estable.					
	11 Considero que las instalaciones están correctamente limpias y ordenadas.					
	12 Considero que cuento con los equipos y herramientas adecuadas para realizar mi trabajo.					

## Cuestionario de la variable Competencias gerenciales

Estimado: El presente cuestionario se ha diseñado para recopilar datos referentes a las competencias gerenciales. El cuestionario es anónimo por lo que se pide la mayor sinceridad posible.

Responda y marque con un aspa (X) lo que corresponda:

### I.- Aspectos Generales

1.1.- Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Escala				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ítems	Descripción	1	2	3	4	5
Genéricas						
1	¿Considera que en su trabajo desarrolla sus capacidades creativas?					
2	¿Considera que como jefe de área aplica sus capacidades creativas para realizar una mejora continua?					
3	¿Considera importante las habilidades interpersonales para el desarrollo de la organización?					
4	¿Considera necesaria la evaluación de las habilidades interpersonales para un nuevo colaborador?					

5	¿Considera que la motivación tiene relación con el desempeño laboral?					
6	¿Considera que existe un programa de motivación en su organización?					
7	¿Considera que como jefe de área es adecuada el nivel de autonomía en la empresa?					
8	¿Considera que el nivel de autonomía ayuda al desarrollo de la organización?					
Específicas						
9	¿Considera adecuada las interrelaciones presentes en las áreas?					
10	¿Considera adecuada las interrelaciones presentes en la organización?					
11	¿Considera adecuada el nivel de liderazgo en la organización?					
12	¿ Considera que como jefe de área es importante implementar programas de autoliderazgo?					

### Anexo 3. Ficha de Validación de Juicio de Expertos

<b>EXPERTOS INFORMANTES E INDICADORES</b>	<b>CRITERIOS</b>	<b>Dr. Anwar Yarin Achachagua</b>	<b>Dr. José Coveñas Lalupu</b>
1. Claridad	Lenguaje correcto	92	88
2. Objetividad	Basado en conductas observables	94	90
3. Actualidad	Basado en las nuevas tecnologías.	90	90
4. Organización	Orden lógico	92	92
5. Suficiencia	Cantidad y claridad del trabajo.	94	90
6. Intencionalidad	Basado en los aspectos estratégicos	90	90
7. Consistencia	Uso de teorías científicas	92	88
8. Coherencia	Coherencia de indicadores.	92	90
9. Metodología	Orientada al objetivo de la investigación	92	97
10. Pertinencia	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.	92	95

**I. OPINION DE APLICABILIDAD:**

.....  
.....Instrumento confiable.....  
.....

**II. PROMEDIO DE VALORACIÓN**

92%

.....  
Firma del experto informante

DNI N°:.....Teléfono N°:.....

Lugar y Fecha:...../...../.....