



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS**

**EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL**

**TESIS**

**HABILIDADES GERENCIALES Y DESARROLLO  
HUMANO DE LOS COLABORADORES DEL  
PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE  
DE MOQUEGUA, 2022**

**PRESENTADA POR**

**BACH. DYNA IRENE HALLASI RIVERA**

**BACH. YESICA KARINA RAMOS PAYE**

**ASESOR**

**MGR. GUIDO ROJAS RAMOS**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**

**INGENIERO COMERCIAL**

**MOQUEGUA - PERÚ**

**2023**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADOS .....	II
DEDICATORIA .....	III
AGRADECIMIENTO .....	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	V
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS .....	VII
RESUMEN .....	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN .....	X
<b>CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>12</b>
1.1. Descripción de la Realidad Problemática. ....	12
1.2. Definición del problema.....	14
1.2.1. Problema General.....	14
1.2.2. Problemas específicos: .....	14
1.3. Objetivos de la investigación .....	15
1.3.1. Objetivo General .....	15
1.3.2. Objetivos específicos: .....	15
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación .....	15
1.5. Variables .....	17
1.6. Hipótesis de la investigación.....	18
1.6.1. Hipótesis general:.....	18
1.6.2. Hipótesis específica: .....	18
<b>CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>19</b>
2.1. Antecedentes de la investigación. ....	19
2.2. Bases teóricas.....	23
2.3. Marco conceptual.....	31
<b>CAPÍTULO III : MÉTODO.....</b>	<b>33</b>
3.1. Tipo de investigación.....	33
3.2. Diseño de investigación. ....	33
3.3. Población y muestra.....	34
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	35
<b>CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>36</b>

4.1.	Presentación de resultados por variable. ....	36
4.2.	Contrastación de hipótesis. ....	44
4.3.	Discusión de resultados.....	48
<b>CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>		<b>52</b>
5.1.	Conclusiones. -.....	52
5.2.	Recomendaciones .....	53
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>		<b>54</b>
<b>ANEXOS .....</b>		<b>59</b>

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

<b>TABLA 1</b> .....	17
<b>TABLA 2</b> .....	36
<b>TABLA 3</b> .....	37
<b>TABLA 4</b> .....	38
<b>TABLA 5</b> .....	39
<b>TABLA 6</b> .....	40
<b>TABLA 7</b> .....	41
<b>TABLA 8</b> .....	42
<b>TABLA 9</b> .....	43
<b>TABLA 10</b> .....	44
<b>TABLA 11</b> .....	45
<b>TABLA 12</b> .....	46
<b>TABLA 13</b> .....	47
<b>FIGURA 1</b> .....	36
<b>FIGURA 2</b> .....	37
<b>FIGURA 3</b> .....	38
<b>FIGURA 4</b> .....	39
<b>FIGURA 5</b> .....	40
<b>FIGURA 6</b> .....	41
<b>FIGURA 7</b> .....	42
<b>FIGURA 8</b> .....	43

## RESUMEN

El presente estudio fue desarrollado en el Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, cuyo propósito estuvo enfocado en establecer la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el desarrollo humano en la entidad mencionada. Se ha considerado dentro de su metodología el diseño no experimental, tipo básico con un nivel correlacional descriptivo. A fin de conseguir el propósito la población se conformó por 71 colaboradores. De esa manera es que en función de recoger datos la encuesta fue considerada como técnica con su respectivo cuestionario que en este caso cada variable tuvo uno. De acuerdo a la información recaudada se ha logrado demostrar en los resultados que habilidades gerenciales se encuentran en un nivel bueno con un porcentaje de 79%, lo cual quiere decir, que para la muestra del estudio estas habilidades han sido empleadas de una manera eficiente logrando gestionar de manera óptima todos los procesos mientras que la variable desarrollo humano demuestra una diferenciación entre los distintos niveles, indicando que el nivel alto tiene un 66% lo cual significa que el personal que presta sus servicios para el proyecto, es la clase de personas que han demostrado tener la capacidad para cambiar, mejorar, e incrementar sus conocimientos, expectativas, aspiraciones y deseos. Por otro lado, por medio del análisis estadístico Rho de Spearman fue comprobado que las variables de estudio se relacionan, donde el valor que lo confirma es 0.931.

**Palabras claves:** Habilidades gerenciales, desarrollo humano, bienestar social, bienestar físico, bienestar emocional.

## ABSTRACT

This study was developed in the Pasto Grande de Moquegua Regional Special Project, whose purpose was focused on establishing the relationship between managerial skills and human development in the aforementioned entity. The non-experimental design, basic type with a descriptive correlational level, has been considered within its methodology. In order to achieve the purpose, the population was made up of 71 collaborators. In this way it is that based on collecting data the survey was considered as a technique with its respective questionnaire that in this case each variable had one. According to the information collected, it has been possible to demonstrate in the results that managerial skills are at a good level with a percentage of 79%, which means that for the study sample these skills have been used efficiently, achieving optimally manage all processes while the human development variable shows a differentiation between the different levels, indicating that the high level has 66%, which means that the personnel who provide their services for the project are the kind of people who They have demonstrated the ability to change, improve, and increase their knowledge, expectations, aspirations, and desires. On the other hand, through Spearman's Rho statistical analysis it was verified that the study variables are related, where the value that confirms it is 0.931.

**Keywords:** Management skills, human development, social well-being, physical well-being, emotional well-being.

## INTRODUCCIÓN

Cuando nos referimos a las habilidades se hace referencia a la pericia, la aptitud, el talento para llevar a cabo algún trabajo, respecto al desarrollo humano y habilidades gerenciales tomadas como variables en este trabajo, las cuales guardan una asociación con las habilidades técnicas, estas abarcan la pericia y conocimiento en herramientas, técnicas o procesos determinados propios de área o cargo en particular que se trabaja. Ello involucra la aptitud para utilizar los medios, técnicas, métodos y conocimientos técnicos necesarios para la realización de trabajos determinados lo cual envuelve un especializado conocimiento.

Por otra parte, el referirse de habilidades gerenciales se alude de la misma manera a las habilidades humanas que se trata de aptitud de interrelacionarse de forma efectiva con las personas, en otras palabras, consiste en la capacidad o sensibilidad del gerente para desempeñar sus funciones efectivamente como parte de un equipo y conseguir la participación del grupo que viene dirigiendo. Los gerentes interactúan y cooperan ante todo con la persona a su cargo.

Asimismo, la aptitud de ver apreciar como un todo a la entidad, identificar sus componentes, la interacción que existe entre estos y de qué manera afectan los cambios en cierta parte de la entidad o podrían afectar a otros factores, todo ello va depender de cómo es que se encuentra el desarrollo humano del personal que labora en la entidad, porque estas capacidades poseen sus importancias respectivas sujetándose del nivel en que el gerente se desempeña

A continuación, se describe cada capítulo que contiene el presente trabajo, en este caso se cuenta con cinco capítulos:

El capítulo I, enfocado en describir la realidad problemática, en donde se determina el problema asimismo los objetivos a los que se pretende llegar, cómo es que está justificado el estudio, se hace mención de las variables con su respectiva operacionalización y se exponen las hipótesis.

El capítulo II, orientado al marco teórico, allí se encuentran los antecedentes encontrados luego de la ardua búsqueda de investigaciones relacionadas con

nuestras variables, de la misma manera las bases teóricas referentes a cada variable y la definición de términos usados a lo largo del trabajo.

El capítulo III, es donde se ubica la metodología que fue empleada para el desarrollo del estudio como el diseño, tipo de investigación, población y muestra, los instrumentos y técnicas aplicadas para el acopio de información, y finalmente las técnicas que se usaron para procesar y analizar la data.

En el capítulo IV, en esta parte se revelan los hallazgos que a través del proceso estadístico fueron obtenidos, ello se expone en figuras y tablas, además se da a conocer la comprobación de hipótesis acorde a lo planteado anteriormente y también se discuten los resultados con la parte teórica ya desarrollada.

En tanto en el capítulo V, se describen las conclusiones a las que se llegó de acuerdo a los resultados y sus recomendaciones que corresponda.

Al término del estudio, se ubica la bibliografía que comprende a todos los autores citados en el trabajo, asimismo los anexos entre ellos matriz de consistencia, instrumentos, entre otros.

## **CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática.**

En el camino a desarrollarse de manera profesional y personal el ser humano llega a tener diversos trabajos en determinadas empresas o instituciones, respondiendo a obligaciones y funciones de acorde con el puesto que se les designa, para ello estas personas enfrentan múltiples situaciones y generan infinidad de pensamientos, e ideas en los que se encuentran la respuesta a estos problemas. No obstante, el precio a pagar es la absorción de su tiempo, horas, minutos y segundos. La finalidad de todo ello es mejorar su calidad de vida, pero esto no será posible solo con sus conocimientos y experiencias si no también con la valoración de las personas o entidades a quienes se les ofrezca y brinde sus conocimientos.

A medida que fue transcurriendo el tiempo se produjo la globalización la cual trajo consigo grandes beneficios y diversos cambios en muchos aspectos, uno de los cambios que atrajo es el concepto que tenían las empresas anteriormente en donde importaba solamente el producir un producto o servicio sin darse cuenta de la satisfacción que esto generaría o no en los clientes , sin embargo esto ha cambiado ya desde hace muchos años atrás, la importancia de satisfacer a los clientes es el primer objetivo que consideran las empresas cuando se constituyen y se crean; otro de los cambios que se generaron es considerar como importante al recurso humano, entre otros. Es por ello que actualmente se conocen términos como la competitividad, posicionamiento, objetivos, metas y demás; por ello las

empresas tienen que encontrar estrategias que se adecúen a su situación y les permitan poder crecer dentro del mercado. Es ahí en donde se inicia la importancia del recurso humano y lo que éste es capaz de conseguir en beneficio de la empresa, según estudios se ha demostrado que las ventajas competitivas provienen del recurso humano.

Dentro de una empresa, organización o entidad existen diversos puestos y áreas, mismas que son desempeñadas por profesionales con determinados conocimientos, entre los diferentes puestos de trabajo, se resalta la importancia de cada uno de ellos, sin embargo, existe jerarquía entre los puestos siendo los siguientes puestos los que se encuentran por encima de los demás: gerenciales, administrativos, directorios. Las personas que son elegidas para ocupar estos cargos en general tienen que tener el conocimiento de líder, esto quiere decir que deberán ser las personas que dirijan y con manden a todo el personal perteneciente a la empresa, de ahí comienza la importancia de desempeñar un buen papel de líder; si no se efectúa de manera adecuada y eficiente este papel lamentablemente la empresa en un plazo mediano empezará a generar grandes pérdidas y comenzará su inicio de decadencia y si no se cambia de personal la empresa lamentablemente se verá en la necesidad de tener un cierre definitivo. El líder es el sujeto que tiene la capacidad de poder solucionar y crear estrategias para enfrentar a la competencia y de direccionar a la empresa.

Según los estudios realizados anualmente al talento Semana Económica e Ipsos Perú dan a conocer que lamentablemente en el País se presentan una escasez del talento gerencial, es decir que casi todos los profesionales que deben contar con estos conocimientos son escasos, son pocos los profesionales que están realmente capacitados para ocupar estos puestos.

Según análisis realizados en diferentes estudios encuentran que el desenvolvimiento de los trabajadores dentro de una institución o empresa son deficientes debido a la baja de conocimientos que estos presentan en funciones como puestos gerenciales, dándose a conocer la existencia de

limitaciones en situaciones en donde se debe de generar estrategias de solución a diferentes conflictos generados dentro de la misma empresa o institución, existe un gran déficit en el manejo de los RR. HH. por ello es que existen empresas que contratan profesionales a cargo de puestos gerenciales sin que estos profesionales cuenten con la base y los conocimientos esenciales para poder estar en esos puestos. De ahí la razón de investigar si se produce un vínculo entre las habilidades gerenciales y el desarrollo humano de los colaboradores pertenecientes al proyecto especial regional pasto grande de Moquegua.

## **1.2. Definición del problema.**

### **1.2.1. Problema General.**

¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y el desarrollo humano de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos:**

¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y el bienestar emocional de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022?

¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y el bienestar físico de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022?

¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y el bienestar social de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Establecer la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el desarrollo humano de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022.

#### **1.3.2. Objetivos específicos:**

Establecer la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el bienestar emocional de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022.

Establecer la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el bienestar físico de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022.

Establecer la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el bienestar social de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022.

### **1.4. Justificación y limitaciones de la investigación**

Se produce por parte de la difusión de los conocimientos que se van a obtener a partir de esta investigación en referencia a las dos variables de estudio. El desarrollo de la investigación surge a partir de diversos estudios que precisan que dentro de las empresas privadas y estatales existe una gran deficiencia en áreas administrativas por lo que los trabajadores no pueden responder de manera eficiente a sus responsabilidades ya que no cuentan con inteligencia emocional, ni buenas relaciones con la sociedad.

La justificación práctica de la investigación se genera por las dudas de la generación de alguna relación entre las variables de habilidades gerenciales y el desarrollo humano esto en el proyecto especial regional pasto grande de Moquegua. Todos los resultados obtenidos a partir de esta investigación van a servir como base para poder ayudar al desarrollo y

progreso de esta organización, asimismo se brindará recomendaciones obtenidos por un análisis riguroso de toda la información.

En cuestión al carácter metodológico aplicado se usó como fuente principal los instrumentos de cuestionario y encuesta para poder obtener información relevante de la muestra. Las respuestas obtenidas por la muestra servirán como base para poder diagnosticar y conocer la situación de las variables dentro de la organización, además de servir estos conocimientos para poder ejecutar otras investigaciones a futuro.

## 1.5. Variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ITEMS
<b>Variable 1:</b> Habilidades gerenciales	Según García, Boom y Molina (2017) Son características las cuales se le atribuye a una persona, que tienen la capacidad de poder manejar una empresa y a todos los que participan en las actividades dentro de ella.	La variable será medida por medio de un cuestionario donde se tomó en cuenta tres dimensiones.	1. Habilidades conceptuales	1.1. Responsabilidad 1.2. Actitudes 1.3. Aptitudes 1.4. Productividad 1.5. Competitividad 1.6. Eficacia	Encuestas: Cuestionario	1-8
			2. Habilidades técnicas	2.1. Toma de decisiones 2.2. Perfil idóneo 2.3. Trabajo en equipo		9-16
			3. Habilidades humanas	3.1. Motivación 3.2. Manejo de relaciones interpersonales 3.3. Relación de conflictos		17-24
<b>Variable 2:</b> Desarrollo humano	Según Pérez (2022) el desarrollo humano: Es el crecimiento que caracteriza al ser humano sobre su formación y sobre todo aquello que pretende alcanzar con la finalidad que éste sea en beneficio propio.	Esta variable también será medida por el cuestionario el cual se pone en consideración tres dimensiones.	1. Bienestar emocional	1.1. Probabilidades 1.2. Riesgos 1.3. Decisiones	Encuestas: Cuestionario	1-8
			2. Bienestar físico	2.1. Reglas 2.2. Procedimientos		9-16
			3. Bienestar social	3.1. Comportamiento 3.2. Restricciones		17-24

**Nota:** Elaborado por los autores

## **1.6. Hipótesis de la investigación.**

### **1.6.1. Hipótesis general:**

H1 Existe relación entre habilidades gerenciales y el desarrollo humano de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022.

H0 NO Existe relación entre habilidades gerenciales y el desarrollo humano de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022.

### **1.6.2. Hipótesis específica:**

1. Existe relación entre las habilidades gerenciales y el bienestar emocional de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022.
2. Existe relación entre las habilidades gerenciales y el bienestar físico de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022.
3. Existe relación entre las habilidades gerenciales y el bienestar social de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022.

## CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación.

A continuación, se citará a los antecedentes encontrados respecto a nuestro estudio:

#### **En el ámbito internacional:**

Sánchez, Sánchez y Pinedo (2020) en su artículo científico: *“Competencias Gerenciales Factor de Éxito en Empresas de Servicios Públicos”*, Revista Saber, Ciencia y Libertad y <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n2.6716> tuvo como objetivo analizar cuáles son las competencias que definen el éxito gerencial en estas empresas estatales. La metodología aplicada a la investigación para el desarrollo del artículo es positivista, y no experimental; la muestra está sujeta a la cantidad de 23 directivos y 77 trabajadores operarios, se usó además instrumentos de encuestas para obtener información relevante y precisa sobre la muestra. Según el resultado de Alfa Cronbach se puede concluir que el 97% de la muestra que en efecto estas competencias son: la interacción, la motivación, una buena convivencia laboral, la colaboración y la comunicación.

Salazar, Muñoz y Caviedes (2022) en su artículo: *“Competencias directivas en una universidad de la zona central de Chile”*, Revista Journal of the Academy y <https://doi.org/10.47058/joa6.4> el objetivo del desarrollo de este artículo es poder analizar las competencias directivas que se presentan en esta Universidad. La metodología aplicada es cualitativa y se

aplicó el uso de instrumentos como cuestionario para poder optimizar el reclutamiento de información, asimismo se consiguió la muestra total de 21 trabajadores de la Universidad de manera voluntaria para que se pueda extraer la información. Los Resultados demuestran que en la Universidad se presentan un buen clima de trabajo y la existente del compromiso de los trabajadores con la Universidad; también se encontraron que existen complicaciones esto es originado por las restricciones en la administración fundamentadas mediante los reglamentos de la Universidad

Alejandro y Carrera (2020) realizaron un trabajo de investigación el cual se denomina: *“Impacto de las habilidades directivas en el clima organizacional de la Universidad Fuerzas Armadas – ESP: Una propuesta de plan de acción”*, Universidad de las Fuerzas Armadas (Tesis de pregrado) cuyo objetivo del artículo era poder dar a conocer el impacto que generan las habilidades directivas en dicha Universidad. Para lo cual se hizo el uso de una investigación con enfoque mixto y cuantitativo, siendo además esto correlacional. La muestra fue considerada en dos partes la primera en la parte de los trabajadores operativos y la segunda en los directivos contando la suma de la primera a 1099 y la segunda a 100. Luego de realizar toda la investigación correspondiente se logra encontrar que los impactos producidos son positivos e influyentes en el clima organizacional, debido a todo ello se propone un plan el cual tiene como finalidad mejorar las habilidades directivas.

***En el ámbito nacional:***

Arrascue, Podestá, Matzumura, Gutiérrez y Ruiz (2021) en su artículo: *“Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos”*, Revista de la Facultad de Medicina Humana y <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3715> cuyo objetivo es analizar cuáles son las habilidades gerenciales; la metodología aplicada a esta investigación ay enfoque cuantitativo y corte transversal. Se le aplicó una encuesta a un total de 52 participantes los cuales brindaron información relevante y precisa para el análisis de la investigación. Como conclusión de

toda la investigación se llega a conocer que en un 69% las habilidades emocionales son consideradas como adecuadas, mientras que las habilidades gerenciales son adecuadas para un 55.8% de la muestra y solo el 44.2% son regulares.

Espinoza, Vilca, Bastidas, y Condor (2020) llevan a cabo una investigación titulada: *“Desarrollo del capital humano y la satisfacción laboral en la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, Huancayo-2017”*, Revista Visionarios en ciencia y tecnología y <https://doi.org/10.47186/visct.v5i1.8> donde el propósito fue encontrar dentro del desarrollo de la investigación si hay alguna influencia; la metodología utilizada es básica y con relación al. Según toda la investigación realizada se logra encontrar que en efecto se produce una influencia y esta es positiva y significativa la cual da a entender qué para que la Universidad logre cumplir con sus metas y objetivos es necesario que se tenga un buen capital humano.

Romero (2018) en su investigación cuyo título es: *“Habilidades gerenciales y desarrollo humano de los colaboradores de la Municipalidad de Lima, 2018”*, Universidad Nacional de Educación (Tesis de maestría) Lleva a cabo el desarrollo de la investigación sobre el tema de habilidades gerenciales y desarrollo humano esto ubicado en la municipalidad de Lima, en donde se tiene como único propósito es hallar la relación que se genera entre ambas variables. La muestra para la realización de la investigación se conformó por la suma de 120 trabajadores de dicha municipalidad al mismo tiempo se hizo uso de instrumentos como cuestionarios y uso de la escala de Likert el cual hizo posible que la información encontrada sea precisa. La metodología es cuantitativa y tiene un diseño no experimental. Según toda la información recopilada y que fue procesada se logra determinar que en efecto existe una relación significativa según se logra apreciar el resultado de Rho Spearman además se halla una correlación de 0.771.

***En el ámbito local:***

Aldana y Gárate (2019) ejecuta una investigación titulada: “*Competencias gerenciales y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata – Moquegua, 2019*”, Universidad Privada de Tacna (Tesis de maestría), en donde se ubica como principal objetivo poder determinar si se produce una relación entre las variables. Para lo cual se hace el uso de la metodología de un diseño no experimental y de corte transversal, además se cuenta con la colaboración de 250 trabajadores eligiendo a solamente 152 de ellos como muestra para poder recopilar información. Los hallazgos encontrados permiten concluir lo siguiente: que en efecto existe una relación moderada de 0,54; es decir que dentro de esta municipalidad se producen una buena comunicación, una actitud positiva, trabajo en equipo y mejora continua; esto es debido a la existencia de un profesional en el puesto gerencial con capacidades altas y un conocimiento sobre el manejo de liderazgo.

Chachaque (2020) en su trabajo denominado: “*Habilidades gerenciales y clima organizacional de los trabajadores en la Municipalidad de la Provincia de Tacna-2020*”, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann (Tesis de especialidad) cuyo propósito es determinar la relación Entre las variables, la metodología empleada es descriptivo correlacional y un enfoque cuantitativo. Se usa el cuestionario mismo que es aplicado a 192 sujetos que laboran en esta entidad, de los cuales se puede sustraer la información y de esta manera se logra hallar que existe una correlación de 0.427.

Terreros (2020) realiza una investigación titulada: “*Relación entre las habilidades directivas de los funcionarios y la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Tacna*”, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann (Tesis de pregrado) en donde logró investigar la relación entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral en el personal de la municipalidad en Tacna, poniendo como propósito principal encontrar la existencia de una posible relación entre las variables. La

metodología empleada en esta investigación es aplicada y correlacional , también se hace el uso de herramientas como cuestionarios y encuestas estas son aplicadas a la muestra de 100 trabajadores en donde su percepción da una que sirve como fuente para obtener los resultados esperados .Según Los resultados encontrados demuestran que según la percepción de la muestra existe una percepción de 86% que son regulares , además se encuentra que existe una relación baja entre estas variables con un resultado de 0.386.

## **2.2. Bases teóricas**

### **Variable 1: Habilidades gerenciales**

A fin de determinar una precisa definición de esta variable se ha visto necesario entender en primer lugar dos términos los cuales son la habilidad y gerencia:

Al respecto Sixto y Márquez (2017) hace referencia que la habilidad es la acción consciente que realiza un individuo, orientado a través de hábitos y conocimientos adquiridos.

Mientras que Maciariello y Linkletter (2014) menciona sobre la gerencia; es una actividad social cuyo propósito se enmarca en la dirección de una empresa a fin de conseguir resultados.

Bajo los conceptos desarrollados se puede referir que las habilidades se relacionan con las capacidades, cualidades hábitos, emociones de ejecutar algo con efectividad. Por su parte gerencia se entiende como la acción de gerenciar y dirigir una empresa.

Es así que, se puede deducir que al hablar de habilidad se hace alusión a poseer ciertas emociones, hábitos, cualidades y capacidades que se necesitan para efectuar alguna actividad. Como en este trabajo se estudia las habilidades gerenciales, se limita a esas competencias como una acción gerencial en manifestaciones diversas.

Al respecto, Franco (2017) Considera y evidencia que en su opinión estas habilidades son instrumento el cual se usan por personajes encargados de direccionar las empresas o entidades con la finalidad de alcanzar el éxito, según el autor las habilidades que debe contar el profesional encargado de esta responsabilidad son: liderazgo, relaciones públicas y manejo del personal.

Mientras que García (2017) da a conocer que en su definición estas habilidades son una herramienta de gran importancia para cualquier ámbito de la economía, así mismo que el autor Franco da a conocer la existencia de otras habilidades o conocimientos y comportamientos con el que debe de contar el profesional que se encuentra a cargo del puesto gerencial siendo las siguientes: manejo de conflictos, toma de decisiones asertivas, innovar y ser capaz de liderar .

Los autores Aparicio y Medina (2015) confirman que es importante la integración de estas habilidades en la alineación estratégicas, en donde se da a conocer que sin un buen líder la empresa estaría trazando su camino hacia su propio deceso.

Por su parte Donawa y Gámez (2018) comentan estas habilidades son como el vínculo que se produce entre el pensamiento y la práctica, en donde se ansía tener buenos resultados.

Según García, Boom y Molina (2017) Estas habilidades solamente son características en donde se resaltan los atributos de cada individuo, su estilo y las relaciones interpersonales que han tenido.

También tenemos a Moreno (2019) las define como: el actuar que ejecuta el encargado del área gerencial, además da a conocer que no basta solo con su habilidad sino también tiene que tener otras cualidades las cuales las cuales son: calma, amabilidad y e inteligencia emocional

Se puede concluir: son los comportamientos y actitudes que son demostrados a partir de las decisiones que se van tomando dentro de sus

cargos, asimismo se logró demostrar la experiencia y los conocimientos que estos profesionales han sustraído de tantos años de trabajo y aprendizaje.

### **Aptitudes gerenciales**

El autor Gutiérrez (2015), detalla a continuación las siguientes habilidades:

- Habilidades de dirección: se encarga de poder gestionar y clasificar todo tipo de recursos
- Servicio al cliente: habilidad que permite poder encontrar todos los medios necesarios para suplir con las demandas de los clientes.
- Efectividad interpersonal: estabilidad tiene como finalidad poder generar buenas relaciones afectivas y empáticas.
- Toma de decisiones: es tener un control sobre uno mismo para poner en un plano todas las alternativas y posibilidades y entre todos ellos escoger las que más logren beneficiar a la empresa y a ellos mismos.
- Trabajo en equipo: es la habilidad que permite poder trabajar en un equipo sin generar conflictos sino un gran entendimiento para poder comunicarse de manera que se pueda lograr los objetivos
- Desarrollo de personas: Es la capacidad para poder evaluar a las diferentes personas y al mismo tiempo lograr identificar cuáles son las necesidades que se tienen.
- Liderazgo: es la acción de demostrar el manejo de personal.
- Pensamiento estratégico: Es un conocimiento obtenido con la finalidad de poder anticipar cuáles son las situaciones futuras y sacar provecho de ello
- Capacidad de negociación: es una habilidad en la que el sujeto puede generar soluciones a conflictos solo basándose en analizar la situación.

- Orientación al logro: capacidad en donde el sujeto puede identificar cuáles son los objetivos que se deben de trazar y seguir para establecer un patrón de crecimiento permanente.

### **Importancia de las habilidades gerenciales**

En el ámbito estatal, la importancia de estas competencias radica ante el proceso de modernización que vienen afrontando los diferentes organismos públicos, asimismo en la conducción del personal en estas entidades. Circunstancias que requieren una capacidad mayor a fin de lidiar de una manera eficiente ante estos cambios.

Al respecto Ruiz (2016) sostiene los directivos no solamente tiene la función de ordenar y ejecutar procedimientos administrativos, sino que son los encargados de liderar y motivar a sus subalternos con dirección al desempeño de las labores y también cooperar al bienestar de su personal.

Es así como nace la relevancia de las habilidades gerenciales como la aptitud de poner en práctica el liderazgo, desarrollar destrezas y conocimientos que posibiliten garantizar que la gestión organización sea exitosa, efectuado por el personal altamente capacitado como son los gerentes y directivos, quienes por ocupar un cargo más alto son los que toman las decisiones más adecuadas pretendiendo el logro de la eficiencia en las labores que realicen sus subalternos.

Las habilidades directivas tienen una gran importancia en la ejecución y funcionamiento de las empresas esto es debido a la contribución que éstos generan para poder concretar la misión y visión de una empresa. Existen habilidades que permiten el logro de metas y estas son: técnicas, humanas, y conceptuales.

## **Dimensiones de las habilidades gerenciales**

### ➤ **Habilidades conceptuales**

El autor Miranda (2016) comenta que el incremento de las habilidades conceptuales está relacionadas a las responsabilidades del cargo director. Según el autor estas habilidades son determinadas mediante el arte de saber y el arte de actuar, en donde claramente se tiene que evidenciar y visualizar características como: visión humana, capacidad pedagógica, liderazgo y manejo.

Los autores Pazmiño, Parrales, Muñoz y Merchan (2019) indican que contar con estas habilidades permite al sujeto lograr distinguir los diversos enfoques del entorno con la finalidad conseguir un mejoramiento integral.

Todos los profesionales que ocupan cargos gerenciales utilizan siempre estas habilidades conceptuales, gracias a ellos se logra el desarrollo de ideas, teorías y estrategias para solucionar situaciones complejas. Cuando existen complicaciones dentro de la empresa los gerentes o administradores son los responsables y estos son quienes dan la cara y afrontan estas situaciones, por lo mismo deben explorar todas las posibilidades e identificar cuáles son las oportunidades que pueden considerar para mejorar la situación. Las consecuencias de un mal manejo traen como resultados el cambio abrupto en la vida de los gerentes o administradores hasta el grado de enfrentar situaciones judiciales, por ello es importante que estos puedan saber manejar estos conflictos o situaciones difíciles.

### ➤ **Habilidades técnicas**

Viaña (2018) aclara son el resultado de todas las capacitaciones adquiridas en un período largo y extenso.

En cambio, Pérez (2017) Comenta que estas habilidades consisten en acciones como: entender y supervisar.

Según otros autores estas habilidades técnicas son comprendidas como capacidad para ejecutar funciones. Se relaciona a estas habilidades con la memoria e inteligencia, ayudando a obtener grandes cantidades de información sobre los procesos, tecnologías que permitan el logro de actividades.

➤ **Habilidades humanas**

Para los autores Robbins y Coulter (2013) estas habilidades son el don de poder comunicar a otras personas de manera eficiente y clara.

Por eso Guerrero (2018) piensa que son importantes cuando se quiere conocer a los trabajadores y comprender cuáles son las necesidades que tienen estos, solamente de esa manera se puede lograr ayudarlos y ayudar a la empresa en su progreso.

Según otros autores las competencias humanas son las consecuencias de efectuar trabajos eficientes cuando las situaciones son relacionarse con otras personas hasta con uno mismo. El profesional encargado del puesto de gerencia es el responsable de dirigir a toda la empresa. Este profesional debe contar con vínculos externos además de tener capacidades excepcionales, debe ser capaz de crear influencias positivas, construir equipos, relacionar a todos los integrantes de la empresa y crear confianza entre ellos mismos.

**Variable 2: Desarrollo humano**

Según Pérez (2022) el desarrollo humano es el resultado obtenido de todas las decisiones tomadas por el ser humano, con la finalidad que puede alcanzar vivir todas las situaciones que le favorezcan para su bienestar interna y externa.

El autor menciona que el desarrollo del ser humano se da gracias a todo el entorno que lo rodea, este entorno le ofrece al ser humano una estructura que al final termina siendo clave para su desarrollo. Durante todo su tiempo de vida el ser humano vive diferentes situaciones y momentos,

cada experiencia obtenida le brinda un conocimiento nuevo y le permite ver las cosas de diferente manera, obtener un punto de vista diferente y con ello cambie de rumbo de su camino.

Mientras que para el autor Sandoval et al., (2017) el desarrollo humano es un crecimiento que se basa en aspectos básicos como son: la salud, educación, dinero. Según el autor da a conocer que estos aspectos básicos son proporcionados por medio de su entorno.

Castro (2018) Hace referencia al desarrollo humano cómo un espacio en el pensamiento en donde se pretende generar situaciones que permitan la vivencia calidad y cómoda de los individuos. La acción tiene como finalidad poder expandir conocimientos y satisfacer deseos y necesidades, de la misma manera el autor también hace referencia a que existen capacidades básicas que se presentan en el desarrollo del ser humano y estas son las siguientes: obtención de recursos, salud, tener la opción de poder decidir inteligentemente, relacionarse socialmente.

Por su parte Matabajoy et al. (2017) comentan que el desarrollo del talento pueda generar grandes beneficios y mediante el cual se pueda obtener crecimiento profesional, este crecimiento debe ser en dirección al puesto que ocupa. En función a ello se logra crear un desarrollo humano y organizacional, todo esto es posible mediante procesos y capacitaciones en temas relacionados a la administración, selección del personal, clima laboral, bienestar organizacional y evaluación del desempeño.

### **Bienestar en las organizaciones**

Es un estado en donde se produce la valoración del esfuerzo. El bienestar humano implica que la persona en cuestión tenga seguridad y se le permita poder desenvolverse, tenga la conciencia tranquila, que su vida sea íntegra y digna, que no tenga malestares físicos ni mentales.

## **Dimensiones del desarrollo humano**

### ➤ **Bienestar emocional**

El bienestar emocional según Pérez (2022) es el sentimiento y pensamiento que una persona tiene con respecto a su propia vida en donde el único que pueda controlarlo y dirigirlo es el mismo.

Es una dimensión que influye de manera directa en las emociones y sensaciones de los empleados.

Este bienestar impacta de manera más directa y precisa sobre el bienestar general, esto quiere decir que todos los empleados que sientan un bienestar emocional van a sentirse más satisfechos y tranquilos que experimentando bienestar físico o social.

Veliz et. al. (2018) hace un comentario en donde da a conocer su punto de vista sobre este bienestar en donde claramente se evidencia que para el autor es una capacidad que tiene el individuo para poder interpretar y reconocer lo que sucede en su interior. Gracias al bienestar emocional las personas son capaces de tomar sabias decisiones al mismo tiempo que pueden compartir estas de manera efectiva y afectiva con la sociedad.

El bienestar emocional dentro de un centro de trabajo debe ser construido mediante una buena cultura y un ambiente cálido, además de pensamientos positivos y de tener un líder que tenga bien definidos sus objetivos a seguir. Este bienestar está comprendido por la construcción de relaciones positivas que terminan favoreciendo al ser humano, también el bienestar emocional se le relaciona de manera directa con la autoestima, es decir, la confianza y seguridad que tiene uno mismo para hacerle frente a diversas situaciones o conflictos hallando sus soluciones.

➤ **Bienestar físico**

El autor Pérez (2022) indica qué es la decisión de llevar una vida saludable en donde las acciones a considerar son: comer saludable, tener hábitos positivos, asistir periódicamente a consultas médicas y rodearse de personas que tengan objetivos parecidos.

El bienestar físico de un trabajador va en mejora cuando empieza a optar por realizar hábitos saludables y esto como consecuencia trae un bienestar general.

➤ **Bienestar social**

Contribuye al bienestar de la persona e influencia en gran medida en su bienestar general. Este bienestar significa que la persona consiga un equilibrio entre las relaciones que se dan con las demás personas.

En relación a las empresas y las acciones que éstas toman en cuenta para poder hacer que su personal tenga un Bienestar Social cómo estas acciones son las siguientes: una buena cultura en donde prevalezca los valores y la moral, un ambiente cálido y una comunicación fluida.

A través de ambientes saludables se logra generar interacciones sociales, afectando de manera directa al progreso y avance de las funciones del personal. Los ambientes deben ser espaciosos, se debe contar con espacios para la distracción o entretenimiento y relajación del personal.

### **2.3. Marco conceptual**

**Conocimiento:** Es el conjunto de información almacenadas en el cerebro de las personas, y se produce cuando se aprende de los errores y experiencias que se van teniendo.

**Decisión:** son afirmaciones negativas o positivas que describen la postura mental de firmeza de una persona y el deseo de la misma.

Habilidades: son las destrezas con las se desarrollan y ejecutan sus actividades, estas habilidades son capacidades cognitivas.

Gerencia: Es un puesto que se le otorga a una persona que tenga la capacidad de poder direccionar y liderar a toda una compañía.

Gerente: Profesional calificado en habilidades encargado de dirigir o administrar una empresa o entidad.

Liderazgo: es una situación que pone a prueba todos los conocimientos obtenidos por un individuo a lo largo de su vida para conectar con las personas y apoyarlas a que éstas puedan ser capaces de cumplir con sus metas

Trabajo en equipo: acción que permite la relación entre personas, clasificando quienes pueden o no pueden ser capaces de realizar determinadas acciones en conjunto con otras.

## CAPÍTULO III : MÉTODO

### 3.1. Tipo de investigación.

Es de tipo básico que, conforme a Sánchez et al. (2018) este tipo de investigación son orientadas a buscar nuevos conocimientos sin que éstos tengan como finalidad ser puestos en práctica. (p. 79)

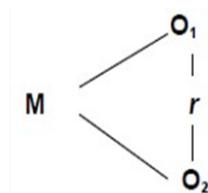
La investigación es de nivel descriptivo correlacional, dado que se describirán teóricamente las variables, así como en resultados descriptivos de la muestra considerada para la investigación, además de correlacionar las variables de investigación para alcanzar con el objetivo general

### 3.2. Diseño de investigación.

La investigación es no experimental y transversal.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) opinan que en este diseño no existe la manipulación de las variables, solo se necesita visualizar a las variables en su estado natural. Según los autores comentan que el corte transversal es una investigación en donde la recopilación de información se da en un solo momento es decir en una única vez.

Se representa con el siguiente gráfico es:



Donde:

M: muestra de estudio

O1: variable: Habilidades gerenciales

r: relación entre ambas variables.

O2: variable: Desarrollo humano

### 3.3. Población y muestra.

#### **Población**

Según, Sánchez et al. (2018) consideran la población como un conjunto de totalidad, que obligatoriamente comparten las mismas características. (p. 101)

La población para la presente investigación fueron 71 colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua 2022.

#### **Muestra**

Sánchez et al. (2018) sostienen que la muestra resulta ser la acogida de una parte proveniente de la población, esta parte es la que va a ser estudiada y de dónde va a provenir la información para la investigación. (p. 93)

El tipo de muestreo utilizado para esta investigación fue probabilístico para una población finita por lo cual se usó la siguiente formula:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2(N-1) + z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 71}{0.05^2(71 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 60$$

Entonces se acogerá de toda la población como muestra a 60 colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua 2022.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

#### **Técnica**

Para la investigación se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta. En la misma línea, según Sánchez et al. (2018) es un procedimiento que se aplica en una investigación para poder recolectar información. (p. 58)

#### **Instrumento**

Como instrumento de recolección de datos se empleó el cuestionario. En este sentido de acuerdo con Sánchez et al. (2018) es una técnica indirecta en donde se recogen datos importantes de manera escrita basándose en un interrogatorio. (p. 41)

### **3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

El análisis de datos fue realizado mediante el programa SPSS esto con la finalidad de conseguir llegar a los objetivos. Como primer paso se realizó el llenado de la información obtenido de la muestra y las dimensiones competentes a ello en donde dan a conocer el programa estadístico figuras y tablas como respuesta; se procedió luego a realizar un análisis inferencial esto es gracias al resultado de Rho Spearman, con este resultado se pudo lograr medir la correlación de las variables.

## CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 4.1. Presentación de resultados por variable.

**Tabla 2**

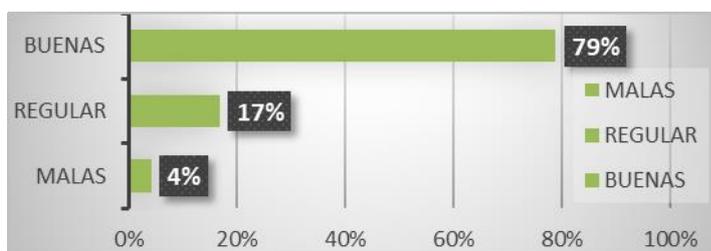
*Niveles de la variable Habilidades gerenciales.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MALAS	3	4%
REGULAR	12	17%
BUENAS	56	79%
Total	71	100%

**Nota:** Datos obtenidos por la investigación.

**Figura 1**

*Variable Habilidades gerenciales.*



**Nota:** La figura muestra los niveles de la variable Habilidades gerenciales.

#### **Interpretación:**

En la tabla 02 se visualiza los resultados luego de haber ejecutado el proceso de recolección de información a la muestra, dando a conocer que las habilidades gerenciales se encuentran en un nivel bueno con un porcentaje de 79%, lo cual quiere decir, que para la muestra del estudio estas habilidades han sido empleadas de una manera eficiente logrando gestionar de manera óptima todos los procesos, cada uno de las actividades y finalmente se logra cumplir con los objetivos del proyecto.

**Tabla 3**

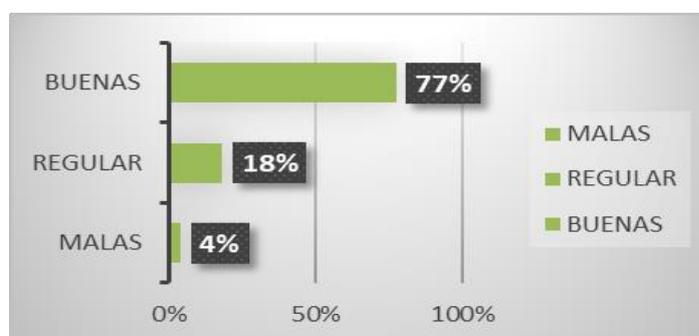
*Niveles de la dimensión Habilidades Conceptuales.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MALAS	3	4%
REGULAR	13	18%
BUENAS	55	77%
Total	71	100%

**Nota:** Datos obtenidos por la investigación.

**Figura 2**

*Dimensión Habilidades Conceptuales.*



**Nota:** La figura muestra los niveles de la variable Habilidades gerenciales de su dimensión Habilidades Conceptuales.

**Interpretación:**

En la tabla 03 se muestra la diferencia existente entre todos los niveles de la dimensión de Habilidades conceptuales, encontrándose con el nivel más alto y el más bajo siendo buenas con 77% y malas 4% respectivamente, este resultado arrojado por el programa estadístico da a entender que a pesar de la presencia de problemas y complicaciones todas las actividades se llegan a desarrollar según lo planificado en el proyecto.

**Tabla 4**

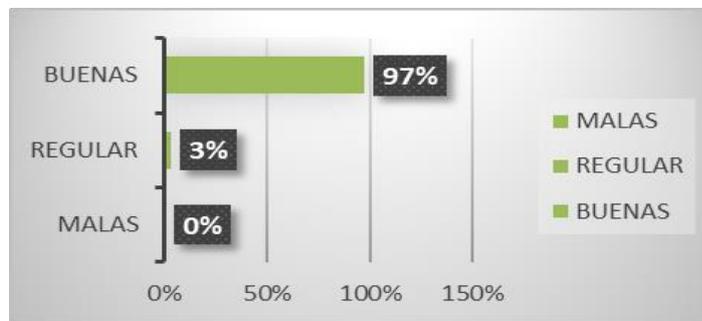
*Niveles de la dimensión Habilidades Técnicas.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MALAS	0	0%
REGULAR	2	3%
BUENAS	69	97%
Total	71	100%

**Nota:** Datos obtenidos por la investigación.

**Figura 3**

*Dimensión Habilidades Técnicas.*



**Nota:** La figura muestra los niveles de la variable Habilidades gerenciales de su dimensión Habilidades Técnicas.

**Interpretación:**

En la tabla 04 se muestra que el nivel buenas de la dimensión de habilidades técnicas resulta ser el más elevado con un 97%, casi llegando al 100%, esto según la muestra significa que cada personal que ha sido participe en el proyecto ha logrado cumplir y llevar a cabo con todas las obligaciones y responsabilidades que se asume en el cargo el cual desempeñan; así mismo se muestra que el personal participe, tiene la suficiente experiencia y conocimiento que es necesario para el cumplimiento de los objetivos del proyecto.

**Tabla 5**

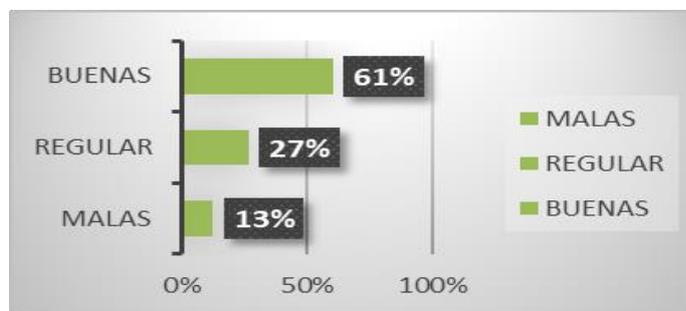
*Niveles de la dimensión Habilidades Humanas.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MALAS	9	13%
REGULAR	19	27%
BUENAS	43	61%
Total	71	100%

**Nota:** Datos obtenidos por la investigación.

**Figura 4**

*Dimensión Habilidades Humanas.*



**Nota:** La figura muestra los niveles de la variable Habilidades gerenciales de su dimensión Habilidades Humanas.

**Interpretación:**

En la tabla 05 se aprecia que el nivel buenas de la dimensión habilidad humana ha sido el más considerado por la muestra, esto también se logra visualizar en la figura 04 en donde claramente se aprecia una diferenciación de este nivel con los demás niveles, el cual ha tenido un 61%; mientras que los demás solamente han logrado alcanzar un 27% y 13%, esto indica que según la muestra todas las personas participes han logrado llevar a cabo un trabajo en equipo eficiente, en donde se muestra la presencia de una adecuada comunicación y compenetración de las culturas.

**Tabla 6**

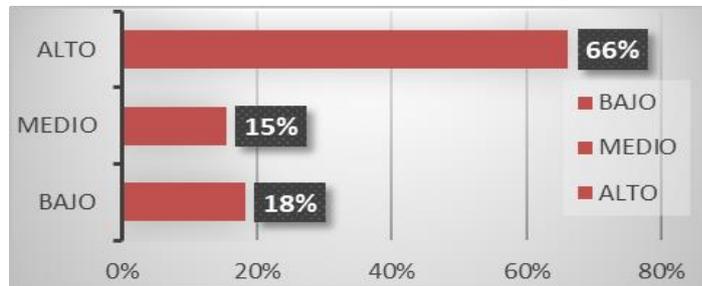
*Niveles de la variable Desarrollo humano.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	13	18%
MEDIO	11	15%
ALTO	47	66%
Total	71	100%

**Nota:** Datos obtenidos por la investigación.

**Figura 5**

*Variable Desarrollo humano.*



**Nota:** La figura muestra los niveles de la variable Desarrollo humano.

**Interpretación:**

El resultado que se obtiene luego de realizar el análisis de la información proporcionada por la muestra a la variable desarrollo humano, demuestra la una diferenciación entre los distintos niveles, indicando que el nivel alto tiene un 66%, mientras que los demás niveles solamente han logrado alcanzar el porcentaje de medio 15%, bajo 18%. Todos estos resultados significan que el personal que presta sus servicios para el proyecto, es la clase de personas que han demostrado tener la capacidad para cambiar, mejorar, e incrementar sus conocimientos, expectativas, aspiraciones y deseos. Por lo tanto, son el recurso fundamental para el proyecto.

**Tabla 7**

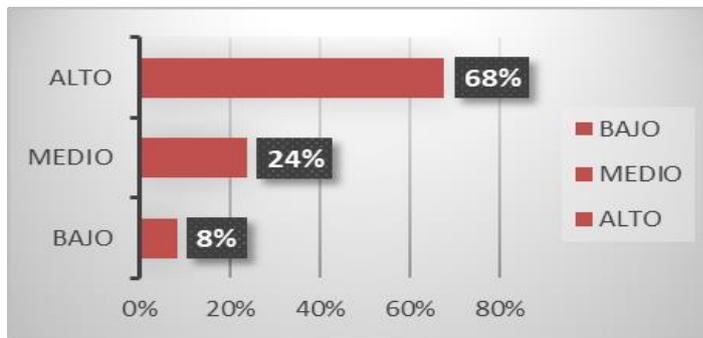
*Niveles de la dimensión Bienestar emocional.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	6	8%
MEDIO	17	24%
ALTO	48	68%
Total	71	100%

**Nota:** Datos obtenidos por la investigación.

**Figura 6**

*Dimensión Bienestar emocional.*



**Nota:** La figura muestra los niveles de la variable Desarrollo humano de su dimensión Bienestar emocional.

**Interpretación:**

Según la tabla 07 dentro de los niveles de la dimensión de bienestar emocional se visualiza que el nivel con mayor porcentaje es el alto con 68% seguido de medio con 24% y finalmente el de menor porcentaje es bajo con 8%. En la figura 06 se visualiza con mayor claridad estos resultados, que significan según la muestra que dentro de la ejecución del proyecto de pasto grande el personal que labora ejecutando cada uno de sus procesos y actividades, mantienen un bienestar emocional equilibrado y adecuado el cual influencia a que el desempeño de sus funciones sea mucho más eficiente y productivo; logrando finalmente el cumplimiento de las metas y los objetivos del proyecto pasto grande.

**Tabla 8**

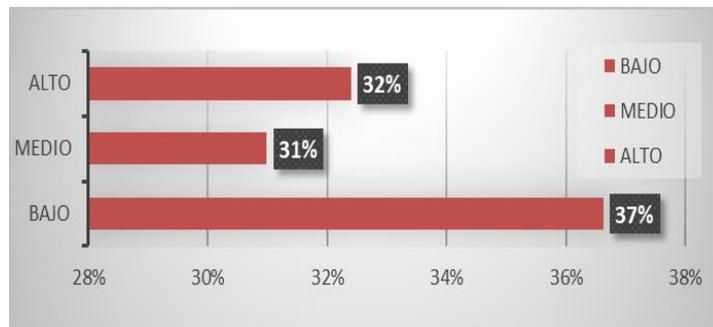
*Niveles de la dimensión Bienestar físico.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	26	37%
MEDIO	22	31%
ALTO	23	32%
Total	71	100%

**Nota:** Datos obtenidos por la investigación.

**Figura 7**

*Dimensión Bienestar físico.*



**Nota:** La figura muestra los niveles de la variable Desarrollo humano de su dimensión Bienestar físico.

**Interpretación:**

Según se muestra en la tabla 08, de todos los niveles que se encuentran dentro de la dimensión de bienestar físico el nivel bajo es el que tiene el mayor porcentaje con 37% seguido del nivel alto con un 32% y finalmente aunque no con mucha diferencia el nivel medio con un 31%, estos resultados según la muestra de la investigación da a conocer que dentro de las instalaciones del proyecto pasto grande el personal que labora no tiene un bienestar físico adecuado; por lo tanto se puede deducir que este personal, pudiendo desempeñar de manera eficiente sus funciones y obligaciones no lo hace debido a que presenta en determinadas situaciones incomodidades físicas las cuales lo detienen e impiden por momentos laborar de manera eficiente.

**Tabla 9**

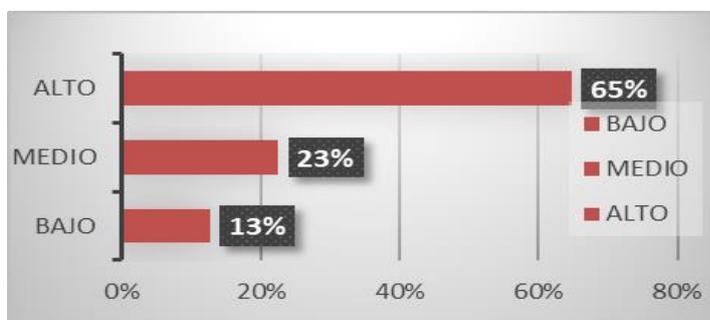
*Niveles de la dimensión Bienestar social.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	9	13%
MEDIO	16	23%
ALTO	46	65%
Total	71	100%

**Nota:** Datos obtenidos por la investigación.

**Figura 8**

*Dimensión Bienestar social.*



**Nota:** La figura muestra los niveles de la variable de su variable Desarrollo humano dimensión Bienestar social.

**Interpretación:**

En la tabla 09 se logra visualizar que dentro de la dimensión Bienestar Social existen 3 niveles los cuales se contemplan en alto, medio y bajo, en donde en la figura 08 el nivel alto es el que tiene el mayor porcentaje con un 65% mientras que el nivel bajo es el que tiene el menor porcentaje con un 13% esto según la muestra; lo que indicaría claramente que existe dentro del proyecto pasto grande un compañerismo adecuado el cual permite que el personal pueda compartir, interactuar e incluirse en realizar actividades con sus compañeros de trabajo y ser partícipes en el desarrollo de todas estas actividades; lo cual da como resultado que el ambiente sea más agradable y más adecuado para el desarrollo de las obligaciones y responsabilidades que se presentan dentro del proyecto pasto grande.

## 4.2. Contratación de hipótesis.

### Hipótesis general

H<sub>i</sub>: Existe relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo humano de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo humano de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022.

**Tabla 10**

*Correlación entre las variables Habilidades gerenciales y el Desarrollo humano*

		DESARROLLO HUMANO	HABILIDADES GERENCIALES
Rho de Spearman	DESARROLLO HUMANO	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,931**
		N	,000
	HABILIDADES GERENCIALES	Coefficiente de correlación	71
		Sig. (bilateral)	71
		N	,000

### Interpretación:

En la tabla 10 se muestra que el P valor calculado da como resultado de 0,000 esto resulta ser menor a 0.05 por lo que claramente se estaría indicando un rechazo a la hipótesis nula pasando a aceptar la hipótesis alterna; mientras tanto el coeficiente de Rho de Spearman tiene un resultado de 0,931 esto indicaría la existencia de una correlación directa con grado muy alto. Por lo que se logra afirmar con 99% de confianza que existe una relación positiva alta entre las variables Habilidades gerenciales y el Desarrollo humano.

### Hipótesis específica 01:

H<sub>i</sub>: Existe relación entre las habilidades gerenciales y el bienestar emocional de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022.

H<sub>o</sub>: No existe relación entre las habilidades gerenciales y el bienestar emocional de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022.

**Tabla 11**

*Correlación entre la dimensión bienestar emocional y la variable habilidades gerenciales*

			Bienestar emocional	HABILIDADES GERENCIALES
Rho de Spearman	Bienestar emocional	Coefficiente de correlación	1.000	,922**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	71	71
	HABILIDADES GERENCIALES	Coefficiente de correlación	,922**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	71	71

### Interpretación:

En la tabla 11 se muestra que el valor estadístico de rho spearman es de 0,922; presenta una correlación muy alta afirmándose en un 99%, entre la dimensión de bienestar emocional y la variable habilidades gerenciales, existiendo el valor de sig de 0,000 que se encuentre por debajo del requerido 0,05. Por lo tanto, se acepta en la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 02:

H<sub>i</sub>: Existe relación entre las habilidades gerenciales y el bienestar físico de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre las habilidades gerenciales y el bienestar físico de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022

**Tabla 12**

*Correlación entre la dimensión bienestar físico y la variable habilidades gerenciales*

		Bienestar físico	HABILIDADES GERENCIALES
Rho de Spearman	Bienestar físico	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,822**
		N	,001
	HABILIDADES GERENCIALES	Coefficiente de correlación	,822**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	,001

### Interpretación:

En la tabla 12 se muestra que el P valor calculado da como resultado de 0,001; por lo que claramente se estaría indicando un rechazo a la hipótesis nula pasando a aceptar la hipótesis alterna; mientras tanto el coeficiente de Rho de Spearman tiene un resultado de 0,822 esto indicaría la existencia de una correlación alta. Por lo que se logra afirmar con 99% de confianza que existe una relación positiva alta entre la dimensión bienestar físico y la variable de habilidades gerenciales.

### Hipótesis específica 03:

H<sub>i</sub>: Existe relación entre las habilidades gerenciales y el bienestar social de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre las habilidades gerenciales y el bienestar social de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022.

**Tabla 13**

*Correlación entre la dimensión bienestar social y la variable habilidades gerenciales*

		Bienestar social	HABILIDADES GERENCIALES
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000
	Bienestar social	Sig. (bilateral)	,916**
		N	,000
			66
	HABILIDADES GERENCIALES	Coeficiente de correlación	,916**
		Sig. (bilateral)	1.000
		,000	
	N	66	

### Interpretación:

En la tabla 13 se muestra el resultado que el valor estadístico de rho spearman es de 0,916 presentándose una correlación muy alta, afirmándose con 99% de confianza una correlación positiva muy alta entre la dimensión de bienestar social y la variable habilidades gerenciales, existiendo el valor de sig de 0,000 que se encuentre por debajo del requerido 0,01. Por lo tanto, se acepta en la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

### **4.3. Discusión de resultados**

Luego de analizado y contrastado los datos y resultados, se presenta las siguientes similitudes, así como diferencias, pues dado los diferentes contextos y factores las variables tienen distintos desarrollos, para el caso la variable habilidad gerencial se conceptualiza según Sixto y Márquez (2017) como la habilidad de la acción consciente que realiza un individuo, orientado a través de hábitos y conocimientos adquiridos y García (2017) define estas habilidades como una herramienta de gran importancia para cualquier ámbito de la economía, así mismo da a conocer la existencia de otras habilidades o conocimientos y comportamientos con el que debe de contar el profesional que se encuentra a cargo del puesto gerencial siendo las siguientes: manejo de conflictos, toma de decisiones asertivas, innovar y ser capaz de liderar.

En ese sentido se encontraron similitudes con los resultados de Alejandro y Carrera (2020) realizaron un trabajo de investigación sobre el Impacto de las habilidades directivas en el clima organizacional de la Universidad Fuerzas Armadas – ESP: Una propuesta de plan de acción”, luego de realizar toda la investigación correspondiente se logra encontrar que los impactos producidos son positivos e influyentes en el clima organizacional, debido a todo ello se propone un plan el cual tiene como finalidad mejorar las habilidades directivas. También Arrascue, Podestá, Matzumura, Gutiérrez y Ruiz (2021) en su artículo: “Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos”, como conclusión de toda la investigación se llega a conocer que en un 69% las habilidades emocionales son consideradas como adecuadas, mientras que las habilidades gerenciales son adecuadas para un 55.8% de la muestra y solo el 44.2% son regulares.

Los resultados obtenidos para la presente investigación evidencian que las habilidades gerenciales se encuentran en un nivel bueno con un porcentaje de 79%, lo cual quiere decir, que para la muestra del estudio estas

habilidades han sido empleadas de una manera eficiente logrando gestionar de manera óptima todos los procesos, cada uno de las actividades y finalmente se logra cumplir con los objetivos del proyecto.

Las habilidades conceptuales según Miranda (2016) comenta que el incremento de las habilidades conceptuales está relacionadas a las responsabilidades del cargo director. Según el autor estas habilidades son determinadas mediante el arte de saber y el arte de actuar, en donde claramente se tiene que evidenciar y visualizar características como: visión humana, capacidad pedagógica, liderazgo y manejo.

Sánchez, Sánchez y Pinedo (2020) en su artículo científico: “Competencias Gerenciales Factor de Éxito en Empresas de Servicios Públicos”, según el resultado de Alfa Cronbach se puede concluir que el 97% de la muestra que en efecto estas competencias son: la interacción, la motivación, una buena convivencia laboral, la colaboración y la comunicación y Salazar, Muñoz y Caviedes (2022) en su artículo: “Competencias directivas en una universidad de la zona central de Chile”, sus resultados demuestran que en la Universidad se presentan un buen clima de trabajo y la existente del compromiso de los trabajadores con la Universidad; también se encontraron que existen complicaciones esto es originado por las restricciones en la administración fundamentadas mediante los reglamentos de la Universidad.

Nuestros resultados de las habilidades conceptuales, encontrándose con el nivel más alto y el más bajo siendo buenas con 77% y malas 4% respectivamente, este resultado arrojado por el programa estadístico da a entender que a pesar de la presencia de problemas y complicaciones todas las actividades se llegan a desarrollar según lo planificado en el proyecto; las habilidades conceptuales, encontrándose con el nivel más alto y el más bajo siendo buenas con 77% y malas 4% respectivamente, este resultado arrojado por el programa estadístico da a entender que a pesar de la

presencia de problemas y complicaciones todas las actividades y habilidades técnicas resulta ser el más elevado con un 97%, casi llegando al 100%, esto según la muestra significa que cada personal que ha sido participe en el proyecto ha logrado cumplir y llevar a cabo con todas las obligaciones y responsabilidades que se asume en el cargo el cual desempeñan; así mismo se muestra que el personal participe, tiene la suficiente experiencia y conocimiento que es necesario para el compromiso institucional.

Espinoza, Vilca, Bastidas, y Córdor (2020) llevan a cabo una investigación titulada: “Desarrollo del capital humano y la satisfacción laboral en la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, Huancayo-2017”, con la investigación realizada se logra encontrar que en efecto se produce una influencia y esta es positiva y significativa la cual da a entender qué para que la Universidad logre cumplir con sus metas y objetivos es necesario que se tenga un buen capital humano y Romero (2018) en su investigación cuyo título es: “Habilidades gerenciales y desarrollo humano de los colaboradores de la Municipalidad de Lima, 2018”, logra determinar que en efecto existe una relación significativa según se logra apreciar el resultado de Rho Spearman además se halla una correlación de 0 771.

Según Pérez (2022) el desarrollo del ser humano se da gracias a todo el entorno que lo rodea, este entorno le ofrece al ser humano una estructura que al final termina siendo clave para su desarrollo. Durante todo su tiempo de vida el ser humano vive diferentes situaciones y momentos, cada experiencia obtenida le brinda un conocimiento nuevo y le permite ver las cosas de diferente manera, obtener un punto de vista diferente y con ello cambie de rumbo de su camino y Castro (2018) hace referencia al desarrollo humano cómo un espacio en el pensamiento en donde se pretende generar situaciones que permitan la vivencia calidad y cómoda de los individuos. La acción tiene como finalidad poder expandir conocimientos y satisfacer deseos y necesidades, de la misma manera el autor también hace referencia

a que existen capacidades básicas que se presentan en el desarrollo del ser humano y estas son las siguientes: obtención de recursos, salud, tener la opción de poder decidir inteligentemente, relacionarse socialmente.

Los niveles obtenidos en este estudio demuestran una diferenciación entre los distintos niveles, indicando que el nivel alto tiene un 66%, mientras que los demás niveles solamente han logrado alcanzar el porcentaje de medio 15%, bajo 18%. Todos estos resultados significan que el personal que presta sus servicios para el proyecto, es la clase de personas que han demostrado tener la capacidad para cambiar, mejorar, e incrementar sus conocimientos, expectativas, aspiraciones y deseos; la dimensión de bienestar emocional se visualiza que el nivel con mayor porcentaje es el alto con 68% seguido de medio con 24% y finalmente el de menor porcentaje es bajo con 8%; la dimensión de bienestar físico el nivel bajo es el que tiene el mayor porcentaje con 37% seguido del nivel alto con un 32% y finalmente aunque no con mucha diferencia el nivel medio con un 31%; la dimensión Bienestar Social existen 3 niveles los cuales se contemplan en alto, medio y bajo, en donde el nivel alto es el que tiene el mayor porcentaje con un 65% mientras que el nivel bajo es el que tiene el menor porcentaje con un 13% esto según la muestra; lo que indicaría claramente que existe dentro del proyecto pasto grande un compañerismo adecuado el cual permite que el personal pueda compartir, interactuar e incluirse en realizar actividades con sus compañeros de trabajo y ser partícipes en el desarrollo de todas estas actividades; lo cual da como resultado que el ambiente sea más agradable y más adecuado para el desarrollo de las obligaciones y responsabilidades que se presentan dentro del proyecto pasto grande.

## **CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones. -**

**PRIMERO:** Con referencia al objetivo general acorde a los hallazgos se ha llegado a concluir que entre la variable habilidades gerenciales y desarrollo humano se halla una relación positiva de grado alto, ello se encuentra demostrado con el estadístico Rho de Spearman 0,931.

**SEGUNDO:** Con referencia al objetivo específico 1 acorde a los hallazgos se ha llegado a concluir que entre la variable habilidades gerenciales y la dimensión bienestar emocional se halla una relación positiva de grado alto, ello se encuentra demostrado con el estadístico Rho de Spearman 0,922.

**TERCERO:** Con referencia al objetivo específico 2 acorde a los hallazgos se ha llegado a concluir que entre la variable habilidades gerenciales y la dimensión bienestar físico se halla una relación positiva de grado alto, ello se encuentra demostrado con el estadístico Rho de Spearman 0,822.

**CUARTO:** Con referencia al objetivo específico 3 acorde a los hallazgos se ha llegado a concluir que entre la variable habilidades gerenciales y la dimensión bienestar emocional se halla una relación positiva de grado alto, ello se encuentra demostrado con el estadístico Rho de Spearman 0,916.

## **5.2. Recomendaciones**

A los gerentes del Proyecto Especial Regional Pasto Grande se les sugiere poner en práctica la comunicación afectiva puesto que en su formación gerencial es parte esencial preservar comunicación directa de esa manera se convierten en observadores, y cuando tomen alguna mala decisión puedan reconocer sus errores.

Se recomienda efectuar talleres enfocados en la motivación en los cuales el personal juntamente con los gerentes, desarrollen actividades y puedan tener conocimiento de su realidad, de modo que exista empatía entre ellos y puedan realizar sus funciones con miras del mismo propósito.

Se sugiere realizar capacitaciones que ayuden en la toma de decisiones, en otros términos, con la finalidad de reforzar tanto a colaboradores y gerentes al momento de asumir un trabajo y estar en el deber de buscar soluciones ante alguna circunstancia que pueda ocurrir.

Se recomienda ejecutar seminarios relacionados con las habilidades humanas, con el propósito de que tanto trabajadores y gerentes puedan fortalecer y conocer sus actitudes enfrente de coyunturas problemáticas, además las habilidades técnicas que los colaboradores puedan desarrollar, logrando especializarse y a su vez dentro de la entidad mejorar el trato.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aldana Salgado , G. M., & Gárate Delgado , J. F. (2019). *Competencias gerenciales y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata-Moquegua, 2019*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Tacna, Tacna. Perú. Obtenido de <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1934>
- Alejandro Guallichico, J. A., & Carrera Cárdenas, V. A. (2020). *Impacto de las habilidades directivas en el clima organizacional de la Universidad Fuerzas Armadas – ESP: Una propuesta de plan de acción*. Tesis de pregrado, Universidad de las Fuerzas Armadas, Sangolqui. Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/22126>
- Aparicio Valdez, M. R., & Medina Caicay, J. (2015). *Habilidades gerenciales que demandan las empresas en el Perú: un análisis comparativo*. Tesis de maestría, Universidad del Pacífico. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11354/1650>
- Arrascue Lino, I. E., Podestá Gavilano, L. E., Matzumura Kazano, J. P., Gutiérrez Crespo, H. F., & Ruiz Arias, R. A. (2021). Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 275–282. doi:<https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i2.3715>
- Castro Alfaro, A. (2018). Economía, salud, desarrollo humano e innovación en el desarrollo sustentable. *Revista Conocimiento Global*, 3(1), 1–9. Obtenido de <http://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/2>
- Chachaque Quispe, H. (2020). *Habilidades gerenciales y clima organizacional de los trabajadores en la Municipalidad de la Provincia de Tacna - 2020*. Tesis de especialidad, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna. Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4494>

- Donawa Torres, Z. A., & Gámez Araujo, W. G. (2018). Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela. *Revista Universidad y Empresa*, 21(36), 8. doi:<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.5961>
- Espinoza Landa, R. P., Vilca Rodríguez, R. R., Bastidas Tocasca, Y. F., & Condor Trucios, K. (2020). Desarrollo del capital humano y la satisfacción laboral en la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, Huancayo-2017. *Revista Visionarios en Ciencia y Tecnología*, 5(1), 49–53. doi:<https://doi.org/10.47186/visct.v5i1.8>
- Franco Rodríguez, J. E. (2017). *Habilidades gerenciales para alcanzar el éxito*. Tesis de especialidad, Universidad Militar Nueva Granada - FAEDIS, Bogotá. Colombia. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10654/16145>
- García Gamba, R. S. (2017). *Análisis crítico a las habilidades gerenciales de un gerente de talento humano para el sector de hidrocarburos*. Tesis de especialidad, Fundación Universidad de América, Bogotá. Colombia. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.11839/7099>
- García Payares, F. J., Boom Cárcamo, E. A., & Molina Romero, S. J. (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del César - Colombia. *Revista Visión de Futuro*, 21(2), 1–21. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357955446001>
- Guerrero Aguirre, J. A. (2018). *Relaciones interpersonales y Habilidades gerenciales del director de una institución educativa "Nueva Alborada", Guayaquil, Ecuador, 2018*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Piura. Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42910>
- Gutiérrez Tobar, E. (2015). *Competencias gerenciales*. Colombia: ECOE Ediciones.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta edición ed.). México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Maciariello, J. A., & Linkletter, K. (2014). Peter Drucker y el arte pedido de la gerencia. Bogotá: Norma.
- Matabajoy Montilla, J. M., Matabachoy Tulcán, S. M., & Obando Guerrero, L. M. (2017). Procesos de desarrollo del talento humano en una clínica de especialidades de. *Revista Universidad y Salud*, 20(1), 26. doi:<https://doi.org/10.22267/rus.182001.106>
- Miranda Beltrán, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13). doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v7i13.245>
- Moreno Zabala, J. (2019). *Liderar sin perder tu identidad* (1° ed. ed.). España Madrid: Ediciones Pirámide.
- Pazmiño Gavilánez, W. E., Parrales Higuera, M. G., Muñoz Oviedo, L. I., & Merchan Jacome, V. A. (2019). Habilidades directivas fundamentales en la administración pública. *Revista Recimundo*, 3(3 ESP), 682–705. doi:[https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(3.Esp\).noviembre.2019.682-705](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(3.Esp).noviembre.2019.682-705)
- Pérez López, J. (2022). *Teoría de la acción humana en las organizaciones: La acción personal* (2da edición ed.). Madrid: Ediciones Rialp, SA.
- Pérez Rodríguez, L. F. (2017). *Evaluación de las habilidades innovadoras y gerenciales de los directivos de empresas de los sectores productivos priorizados en la ruta competitiva del departamento de sucre*. Tesis de maestría, Universidad del Norte, Sucre. Obtenido de <http://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/8737/23178762.pdf?sequence=1>

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario competitivo* (3ra edición ed.). México: Pearson Educación.
- Romero Perez , D. M. (2018). *Habilidades gerenciales y desarrollo humano de los colaboradores de la Municipalidad de Lima, 2018*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación, Lima. Perú. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2186>
- Ruiz Rojas, P. A. (2016). Las habilidades gerenciales y su importancia en la dirección empresarial. *Revista El Mueble y La Madera*, 1-8.
- Salazar Botello, C. M., Muñoz Jara, Y. A., & Caviedes Ramos, D. A. (2022). Competencias directivas en una universidad de la zona central de Chile. *Revista Journal of the Academy*, (6), 48-65. doi:<https://doi.org/10.47058/joa6.4>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Saenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanística* (1ra edición ed.). Lima. Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez Valbuena, I., Sánchez Gonzáles, J., & Pinedo Frías, A. (2020). Competencias Gerenciales Factor de Éxito en Empresas de Servicios Públicos. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(2), 74–90. doi:<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n2.6716>
- Sandoval Vázquez, F. R., Carreón Guillén, J., García Lirios, C., Quintero Soto, M. L., & Marcos Bustos, J. (2017). Modelo de los determinantes de la percepción de resiliencia a partir del riesgo y estrés percibidos en relación con la gobernanza de la protección civil. *Revista Invurus*, 12(1), 30–35. Obtenido de [http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/70979/Modelo de los determinantes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/70979/Modelo%20de%20los%20determinantes.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sixto Fuentes, S., & Márquez Marrero, J. L. (2017). Tendencias teóricas en la conceptualización de las habilidades: Aplicación en la didáctica de le

oftalmología. *Revista de Ciencias Medicas de Pinar del Río*, 21(3), 138-147. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1561-31942017000300020&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942017000300020&lng=es&tlng=es).

Terrenos Mollogón, C. N. (2020). *Relación entre las habilidades directivas de los funcionarios y la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Tacna*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna. Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4179>

Veliz Burgos, A. L., Dörner Paris, A. P., Soto Salcedo, A., Reyes Lobos, J. L., & Ganga Contreras, F. (2018). Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. *Revista Medisur*, 16(2), 259–266. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1800/180061493009/180061493009.pdf>

Viaña Pulido, F. (2018). Epistemología hacia La formación gerencial del siglo XXI. *Revista Teorías, Enfoques Y Aplicaciones En Las Ciencias Sociales*, 11(23), 53-60. Obtenido de <https://revistas.uclave.org/index.php/teacs/article/view/2033>

## ANEXOS

### Matriz de Consistencia de la Investigación

#### HABILIDADES GERENCIALES Y DESARROLLO HUMANO DE LOS COLABORADORES DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE DE MOQUEGUA, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE 1 HABILIDADES GERENCIALES			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y el desarrollo humano de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022?	Establecer la relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo humano de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022.	Existe relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo humano de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022.	1. Habilidades conceptuales	1.1. Responsabilidad 1.2. Puntualidad 1.3. Productividad 1.4. Competitividad 1.5. Eficacia	1-8	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2 DESARROLLO HUMANO			
¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y el bienestar emocional de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022?	Establecer la relación entre las habilidades gerenciales y el bienestar emocional de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022.	Existe relación entre las habilidades gerenciales y el bienestar emocional de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022.	3. Habilidades técnicas	2.1. Comunicación 2.2. Toma de decisiones 2.3. Trabajo en equipo	9-16	Ordinal
¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y el bienestar físico de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022?	Establecer la relación entre las habilidades gerenciales y el bienestar físico de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022.	Existe relación entre las habilidades gerenciales y el bienestar físico de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022.	4. Habilidades humanas	3.1. Motivación 3.2. Compromiso 3.3. Sentido de pertenencia 3.4. Sinergia	17-24	
¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y el bienestar social de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022?	Establecer la relación entre las habilidades gerenciales y el bienestar social de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022.	Existe relación entre las habilidades gerenciales y el bienestar social de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022.	1. Bienestar emocional	1.1. Probabilidades 1.2. Riesgos 1.3. Decisiones	1-8	
			2. Bienestar físico	2.1. Reglas 2.2. Procedimientos	9-16	Ordinal
			3. Bienestar social	3.1. Comportamiento 3.2. Restricciones	17-24	