

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



ESCUELA DE POSGRADO

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**“HABILIDADES GERENCIALES Y DESARROLLO
ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
TRANSPORTES Y COMUNICACIONES, REGIÓN
AMAZONAS, 2021”**

Autor:

Maestrante: William Alberto Llaja Mori

Asesor:

Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar

Registro: (.....)

CHACHAPOYAS – PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



ANEXO 6

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes):

Llaja Mori William Alberto

DNI N°: 43394898

Correo electrónico: william.llaja.esq@untrm.edu.pe

Nombre de la Maestría (X)/Doctorado (): _____

GESTIÓN PÚBLICA.

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____

DNI N°: _____

Correo electrónico: _____

Nombre de la Maestría ()/Doctorado (): _____



2. Título de la tesis para obtener el grado académico de Maestro (X) / Doctor ()

HABILIDADES GERENCIALES Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES, REGIÓN AMAZONAS, 2021.

3. Datos de Asesor

Apellidos y nombres: HINOJOSA SALAZAR CARLOS ALBERTO.

DNI, Pasaporte, C.E N°: 33958820

ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5603-0979.

Datos de Co-Asesor

Apellidos y nombres: _____

DNI, Pasaporte, C.E N°: _____

ORCID: _____

4. Campo del conocimiento según Organización para la Cooperación y el Desarrollo

Económicos-OCDE 5.02.00-ECONOMÍA, NEGOCIOS/5.02.04-NEGOCIOS, ADMINISTRACIÓN

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el autor o autores señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

6. Autorización de publicación

El o los titular de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado



en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 22 de NOVIEMBRE de 2023.

AUTOR 1

LIC. WILLIAM ALBERTO LLAMADORI

ASESOR

AUTOR 2

CO-ASESOR



DEDICATORIA

*A Dios, por darme vida y salud para
poder cumplir con mis metas.*

*A mi familia por el apoyo decidido
que me brindan diariamente.*

AGRADECIMIENTO

A todos los colaboradores de la Dirección regional de transportes de la sede central Chachapoyas y de la Dirección regional de transportes de la Subgerencia Bagua, por su aporte valiosísimo en el desarrollo de las encuestas que permitieron cumplir con el presente trabajo de investigación.

Así mismo a todos aquellos que fueron partícipes de la presente investigación.

El autor.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO
RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph.D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA

Rector

Dr. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES

Vicerrector Académico

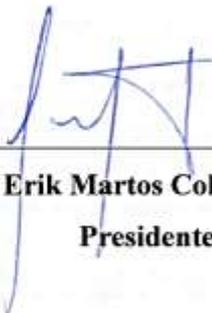
Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA

Vicerrectora de Investigación

Dr. EFRAIN MANUELITO CASTRO ALAYO

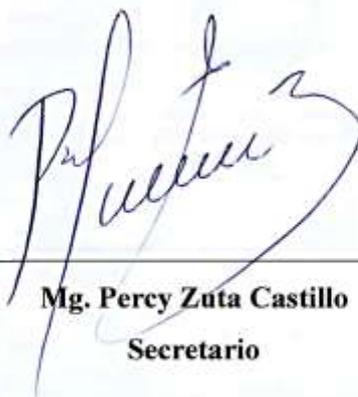
Director de la Escuela de Posgrado

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



Mg. Erik Martos Collazos Silva

Presidente



Mg. Percy Zuta Castillo

Secretario



Mg. Cirilo Lorenzo Rojas Mallqui

Vocal

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



ANEXO 3

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador del Proyecto de Tesis ()/Tesis Tesis en Formato de Artículo Científico () titulado:

HABILIDADES GERENCIALES Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCION REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES REGION AMAZONAS 2021

presentado por el Aspirante WILLIAM ALBERTO LLAJA MORI para obtener el Grado Académico de Maestro ()/Doctor () en GESTION PÚBLICA

de la Escuela de Posgrado de la UNTRM, hacemos constar que después de revisar la originalidad del Proyecto de Tesis ()/Tesis /Tesis en formato de artículo científico () con el software de prevención de plagio **Turnitin**, verificamos:

- a) De acuerdo con el informe de originalidad (adjunto), el Proyecto de Tesis ()/Tesis / Tesis en formato de artículo científico () tiene 22 % de similitud, que es menor al 25% permitido en la UNTRM.
- b) La persona responsable de someter el trabajo al software de prevención de plagio **Turnitin** fue: DR. CARLOS HINOJOSA SALAZAR. y pertenece al área ()/ oficina () / dependencia () de LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS (FACEA) UNTRM.



Chachapoyas, 03 de NOVIEMBRE del 2023.

SECRETARIO

Mg. Percy Zuta Castillo

PRESIDENTE

Mg. Erik Marcos Collojos Silva

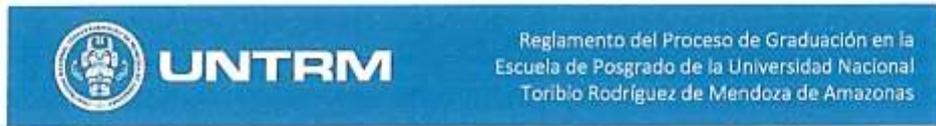
VOCAL

Mg. Cirilo Lorenzo Rojas Mallqui

OBSERVACIONES:

.....
.....

ACTA DE SUSTENTACION DE LA TESIS



ANEXO 5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el lugar AUDITORIO DE LA EP6 de la ciudad de Chachapoyas, el día 17 de NOVIEMBRE del año 2023, siendo las 11:00 horas, el Aspirante WILLIAM ALBERTO LLAJA MORI, defiende en sesión pública presencial la Tesis titulada: HABILIDADES GERENCIALES Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES REGIÓN AMAZONAS 2021 para obtener el Grado Académico de Maestro ()/Doctor () en GESTIÓN PÚBLICA a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, conformado por:

Presidente: Mg. ERIK MARTOS COLLAZOS SILVA
Secretario: Mg. PERCY ZUTA CASTILLO
Vocal: Mg. CIRILO LORENZO ROJAS MALLQUI



Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y método, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis, en términos de:

Aprobada () / Desaprobada () por Unanimidad () / Mayoría ().

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 12:30 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis.

SECRETARIO

VOCAL

PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....
.....

ÍNDICE

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM.....	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS.....	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS	viii
ACTA DE SUSTENTACION DE LA TESIS.....	ix
ÍNDICE.....	x
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
II. MATERIAL Y MÉTODOS	24
III. RESULTADOS	31
3.1.OE1: Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la planeación de los colaboradores de la Dirección regional de transportes y comunicaciones, región Amazonas 2021.	31
3.2.OE2: Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la organización de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, región Amazonas.....	33
3.3.OE3: Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la integración de los colaboradores de la Dirección regional de Transportes y Comunicaciones, región Amazonas.....	35
3.4.OE4: Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la dirección de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, región Amazonas.....	37

3.5. OG: Analizar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional en la DRTC, R.A. – 2021.....	39
3.6. OE5: Diseñar una propuesta de estrategias en habilidades gerenciales para mejorar el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, región Amazonas.....	41
IV. DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES.....	47
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
ANEXOS.....	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Comportamiento de las Habilidades Gerenciales * planeación	31
Tabla 2. Determinación de la correlación no paramétrica.....	32
Tabla 3. Comportamiento de las Habilidades gerenciales * Organización	33
Tabla 4. Determinación de la correlación no paramétrica.....	33
Tabla 5. Comportamiento de las Habilidades gerenciales * Eficiencia.....	35
Tabla 6. Determinación de la correlación no paramétrica.....	36
Tabla 7. Comportamiento de las Habilidades gerenciales * Dirección	37
Tabla 8. Determinación de la correlación no paramétrica.....	38
Tabla 9. Comportamiento de las Habilidades gerenciales * Desarrollo organizacional	39
Tabla 10. Determinación de la correlación no paramétrica.....	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de dispersión	32
Figura 2. Diagrama de dispersión	34
Figura 3. Diagrama de dispersión	36
Figura 4. Diagrama de dispersión	38
Figura 5. Diagrama de dispersión	40
Figura 6. Propuestas para mejorar el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Región Amazonas.....	41

RESUMEN

La gestión eficiente y el desarrollo organizacional son aspectos cruciales tanto a nivel internacional como nacional en este contexto, es imprescindible fomentar el liderazgo, la toma de decisiones estratégicas y la capacidad de adaptación a los cambios. El objetivo de la indagación fue analizar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, región Amazonas 2021. A partir de ello se empleó un diseño metodológico descriptivo, correlacional y propositivo, con la perspectiva de impulsar el progreso y el bienestar de la comunidad local y contribuir al desarrollo sostenible de la región. Se realizó un análisis documental y cuestionarios con escala Likert, junto con métodos de evaluación validados por expertos. Los hallazgos indican una correlación de R_h de Spearman de 0.300 con un nivel de significancia de 0.01 menor que el criterio de decisión de 0.05, aceptando la hipótesis alterna (H1). Explicando que existe una correlación positiva moderada, a partir de esta relación positiva y bastante aceptable entre las variables. Se concluye que el director integral debe poseer habilidades de liderazgo y comunicación excepcionales para lograr que todos los empleados trabajen en conjunto hacia un mismo objetivo: en el crecimiento y desarrollo de la organización.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, liderazgo, desarrollo organizacional.

ABSTRACT

Efficient management and organizational development are crucial aspects both internationally and nationally. In this context, it is essential to foster leadership, strategic decision-making, and the ability to adapt to changes. The aim of the investigation was to analyze the relationship between managerial skills and organizational development in the Regional Directorate of Transportation and Communications, Amazonas region 2021. For this purpose, a descriptive, correlational, and propositional methodological design was employed, with the perspective of promoting progress and the well-being of the local community and contributing to the sustainable development of the region. A documentary analysis and Likert scale questionnaires were conducted, along with evaluation methods validated by experts. The findings indicate a Spearman's Rh correlation of 0.300 with a significance level of 0.01, which is less than the decision criterion of 0.05, accepting the alternate hypothesis (H1). This explains that there is a moderate positive correlation between the variables. It is concluded that the comprehensive manager must possess exceptional leadership and communication skills to ensure that all employees work together towards the same goal: the growth and development of the organization.

Keywords: Managerial skills, leadership, organizational development.

I. INTRODUCCIÓN

En un entorno globalizado y altamente competitivo, las habilidades gerenciales juegan un papel fundamental para garantizar el éxito y crecimiento de una entidad. Asimismo, el desarrollo organizacional se presenta como una oportunidad para mejorar la eficiencia, productividad y calidad de los servicios. En este contexto, es imprescindible fomentar el liderazgo, la toma de decisiones estratégicas y la capacidad de adaptación a los cambios, con el objetivo de impulsar el progreso y el bienestar de la comunidad local y contribuir al desarrollo sostenible de la región.

Belker y Topchik (2007), comentan que el gerente debe ser el encargado de lograr que los colaboradores se auto dirijan, que realicen sus funciones con gusto y no solo porque lo tengan que hacer, por lo tanto, ellos deben enfocarse en su relación con los colaboradores y luego con la tarea que deben desempeñar, necesitan confiar en ellos.

Toda empresa anhela que las medidas planificadas se ejecuten de manera adecuada, por lo que el gerente debe supervisar la gestión de la organización en todos los ámbitos. A menudo, los líderes empresariales descuidan el hecho de que el alma de la empresa no se compone únicamente de documentos, sino que está conformada por su personal.

Madrigal (2009), considera que las habilidades que un gerente debe dominar en primer lugar es la comunicación, saber tomar decisiones y estar conscientes del riesgo que cada una conlleva, tener creatividad para innovar, improvisar y planear, ser líder, saber manejar el tiempo y sobre todo ser asertivo. También explica que las habilidades son capacidades que se logran del desarrollo del juicio, la información, la experiencia y el talento.

Hoy en día las empresas anhelan que las medidas planificadas se ejecuten de manera adecuada, por lo que el gerente debe supervisar la gestión de la organización en todos los ámbitos. A menudo, los líderes empresariales descuidan el hecho de que el alma de la empresa no se compone únicamente de documentos, sino que está conformada por su personal. Por esta razón, el gerente integral debe poseer habilidades de liderazgo y

comunicación excepcionales para lograr que todos los empleados trabajen en conjunto hacia un mismo objetivo: pensando en el crecimiento y desarrollo de la organización.

Según Ramírez (2007), el proceso de selección de alternativas gerenciales consigna de 5 pasos esenciales. En primer lugar, se debe definir y justificar el problema, identificando los puntos clave que requieren una decisión. En segundo lugar, se realiza un análisis del entorno, considerando los factores internos y externos relevantes. A continuación, se definen y defienden los objetivos prioritarios. El subsiguiente implica caracterizaciones de disyuntivas viables que puedan resolver el problema sin generar complicaciones adicionales. Por último, se selecciona una de las alternativas previamente planteadas, socializando destrezas, conocimientos y estilo del gestor para tomar la decisión final.

En la actualidad, las habilidades gerenciales se han convertido en un tema de gran relevancia a nivel mundial, ya que las empresas enfrentan un entorno cada vez más complejo y competitivo. La capacidad de liderazgo, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la toma de decisiones estratégicas son algunas de las habilidades que se valoran en los gerentes modernos. Además, la transformación digital y la globalización han impulsado la necesidad de adaptarse a los cambios y de innovar constantemente para mantenerse a la vanguardia. En este sentido, se espera que los gerentes sean capaces de desarrollar una visión global, de comprender las tendencias del mercado y de anticiparse a las necesidades de los clientes. En definitiva, las habilidades gerenciales son esenciales para alcanzar el éxito empresarial en un mundo cada vez más dinámico y exigente.

Puchol (2010), menciona que la toma de decisiones asertivas es fundamental en todo proceso directivo, tanto así que, en francés, una de las formas de llamar a un gerente es *décideur*, que significa la persona que decide. Las decisiones gerenciales son cruciales para el futuro de la organización y pueden generar ansiedad y temor en gerentes recién promovidos o con poca experiencia. Estas decisiones se pueden clasificar en programadas y no programadas, siendo estas últimas más exigentes y necesitando atención individualizada debido a su gran relevancia para la organización.

Whetten y Cameron (2005), mencionan que el desarrollo de habilidades gerenciales es determinante para el éxito de la organización, las destrezas directivas acompañadas de estrategias y la práctica de herramientas administrativas llegan a conseguir el resultado esperado.

Un efecto directo del cambio organizacional es el aumento inmediato de la incertidumbre, un estado psicológico común que las personas suelen experimentar durante un proceso de cambio en una organización (Bordia et al., 2004).

Para Liu, Caldwell, Fedor & Herold (2012), La transformación de la cultura dentro de las organizaciones desencadena un sentido de inseguridad, ejerciendo un impacto significativo en las perspectivas y disposiciones de los empleados. Este fenómeno se relaciona con la inhabilidad de las personas para anticipar con certeza los acontecimientos futuros, sumiéndolas en un estado mental en el cual les resulta difícil prever con precisión lo que les depara el futuro cercano. (Milliken, 1987).

En algunas instancias, la ambigüedad puede generar una reticencia por parte de los trabajadores a aceptar las transformaciones propuestas (Xu, Payne, Horner & Alexander, 2016), y en una resistencia a cooperar con brindar información. (Clampitt & Williams, 2005).

A lo largo del proceso de transformación en una organización, la incertidumbre acerca del futuro entorno laboral y las modificaciones en sus roles pueden dar origen a la ansiedad entre los trabajadores, lo cual puede ejercer un efecto significativo en sus disposiciones y comportamientos. Así, a medida que las modificaciones en la organización se vuelven más extensas, tienden a incrementar la incertidumbre y suscitar emociones adversas entre los empleados, las cuales, a su vez, pueden moldear su conducta. En consecuencia, resulta imperativo mitigar esta ansiedad y ambigüedad, a fin de obtener el respaldo de los empleados en el proceso de cambio organizacional. (Chih, Yang & Chang, 2012).

A partir de ello podemos mencionar algunos informes que nos permitan fundamentar la indagación Según, Kruger (2018) en su indagación cuyo propósito estuvo enmarcada en viabilizar la correspondencia en el perfeccionamiento de las instituciones y su direccionamiento en su equilibrio interno como externo, en esta perspectiva encuadrados en las destrezas de los regentes en alcanzar un cambio dentro de los aspectos visionarias de la empresa, la metodología fue descriptiva, exploratoria, no experimental, transeccional. La muestra quedó accedida a 51 habildosos, que poseían los contextos de ser gestores, teniendo como resultados que el régimen organizacional ennoblece su efectividad, aspecto interior, Para ello es sumamente sustancial se binde las formaciones para optimizar las destrezas de sus coagentes, asimismo hacer una revisión de los sistemas de información para tener todo entrelazado que le permita dar respuesta a sus logros; en conclusión resalta la importancia de que las habilidades gerenciales serán determinantes en alcanzar las metas previstas en un efímero lapso así como en el crecimiento de sus actividades con la información cualitativa que permita fundamentar sus principales acciones. A partir de ello se consigue perfeccionar la institución, pero lo importante es que los colaboradores asuman una participación activa que les permita potenciar la transformación esperada.

Según, Basantes, Basantes & Bonilla (2018) en su indagación sobre las capacidades directivas y su desarrollo organizacional en compañías textiles, Ecuador. La sistemática fue aplicativa, de carácter descriptivo, la intervención fue a partir de una pesquisa y entrevista, asimismo se tuvo un indicativo de 51 coagentes, como resultado exterioriza diversas dificultades que representan las malas prácticas del encargo administrativo caracterizado por la incorrección de las competencias y sapiencias de sus rectores, todo ello viene permitiendo a tener un dictamen que amerita una evaluación de los componentes fustigadores para averiguar medios exhaustivos con planteamientos concretos conducentes a perfeccionar el estándar de estas compañías, en conclusión se percibe las mejoras en el fragmento sistemático de las tecnologías y la excelente combinación con prerrogativas inminentes en la eficacia de la información para conseguir generalizar medios propicios para hacer que se rivalice en equiparidad de condiciones en cualquier ámbito (PELA'S).

Carbajal (2017) el propósito de la indagación radica en proponer destrezas gerenciales en los regentes de las sociedades en México, Para mantener una apariencia de liderazgo sólido frente a la innovación revolucionaria y transformadora. Se propicio una conversación relevante con los cuatro regentes. El prototipo de exploración fue una monografía pormenorizada, hermenéutico, que posee criterios estratégicos a manera de revisar la retórica innovadora la cual permitió confeccionar una herramienta de exploración para poder subsiguientemente conferenciar con los gestores de compañías y considerar las destrezas con las que redimen sus ocupaciones. Concluyentemente, destaca que, en el proceso de desenvolver la destreza disruptiva, se regocija en incidir de forma inaugural en las prácticas gerenciales, ostentando dentro del sumario de innovación un ineludible accionar en las sociedades la cual con un limado perfeccionamiento en particular y su derivación provoca una positiva y segura trayectoria hacia el cambio.

Lozano (2018) en su indagación tuvo como designio comprobar la analogía que coexiste entre las variables ensayadas, monografía que se ejecutó con el gestor de perfeccionamiento humano de la institución. El procedimiento de cogida de filiaciones fue la indagación se esgrimió con el escalafón de Likert, permitiendo calcular las motivaciones de las versátiles caracterizaciones derivadas de la tesis, brindando la fiabilidad del instrumento, a partir de ello se pudo comprobar la analogía de ambas variables con el cotejo y contrastación del procedimiento de Spearman que arrojó una derivación positiva de 0.442 el cual valida las suposiciones planteadas. Como consecuencias se pudo evidenciar las correspondencias de las ramificaciones, siendo la más distinguidas la tendencia valorativa de las destrezas de los colaboradores.

Según Huatuco (2017) en su indagación cuyo propósito fue comprobar la correspondencia de las destrezas funcionales y el perfeccionamiento institucional en la Mancomunidad. El procedimiento esgrimido fue el problemático metódico, caracterizado a través de una pesquisa básica, no experimental, transversal de tipo correlacional. El emporio preferido fueron los coagentes que atarean las filiales de la Autoridad de Desarrollo Urbano (ADU), accedida por 120 participantes. La pericia parte de un estudio censal, regidos por dos cuestionarios, con el designio de examinar las prácticas funcionales de los burócratas que administran la dependencia. Con un horizonte de

significancia 0.00 y una correlación de Spearman de 0.51. El ensayista finiquitó que coexiste una correspondencia efectiva entre las destrezas prácticas como también sus espacios como son las prácticas particulares en su conjunto con el impulso institucional condescendieron un extraordinario aporte colectivo.

Según Tafur (2017) en su indagación tuvo como propósito comprobar la analogía de Las competencias de liderazgo y la transformación en la forma en que los miembros del programa nacional de saneamiento rural del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento se desenvuelven. La cual tuvo una orientación cuantitativa, no empírico, de corte colateral y transcendencia en su correspondencia, su intervención estuvo experimentada con 101 recursos humanos de las diferentes circunspecciones profesionales, del programa en mención. Se esgrimió como pericia la fuente de datos a partir del cuestionario. Finalmente, la secuela del descriptivo según Spearman = 0,904 nos exterioriza una reciprocidad es elevada. Dentro del término concluyente coexiste una correspondencia entre las variables investigadas; bajo una analogía es estrictamente proporcional.

Según Callata (2017) el propósito de su indagación fue establecer la relación entre el Perfil Gerencial y Desempeño Laboral de los jefes de Enfermería en establecimientos de Salud de la Red-Puno. La exploración fue de tipo descriptivo correlacional y diseño transversal. La población de estudio estuvo conformada por 77 enfermeras jefes de establecimientos de salud de la Red Puno; para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumentos una guía de encuesta, dos cuestionarios y un Test de Autoevaluación de Actitud gerencial. La comprobación de la hipótesis se realizó a través de la prueba estadística Correlación de Pearson. Los resultados demuestran la relación entre actitud gerencial y desempeño laboral, el 45% de enfermeras regentes con cualidad auténtica en el cargo tienen un ejercicio profesional regular y el 12.6% con cualidad bastante negativa. Se finiquita que coexiste una analogía demostrativa entre las perspectivas gerenciales y Trabajo Profesional, existiendo una reciprocidad positiva débil ($r=0.323$) entre las competitividades gerenciales y el ejercicio profesional.

Según D'Agostino (2017) en su investigación sobre la menoscabo compromiso laboral en el desarrollo organización es un problema que se manifiesta en una compañía que es guía en temas del perfeccionamiento del capital de las personas Deloitte Perú, la monografía se priorizo (57) colaboradores, a los cuales se les brindó un análisis de anticipación aplicándoles la primera intervención a los regentes llevando a cabo una presentación en destrezas conjuntas posteriormente se aplicó una segunda apreciación. En la que sobresale que los colaboradores ya que están migrando a modelos que hacen tener una mirada en la forma de hacer el trabajo, esto involucra hacer un replanteamiento de la misión y visión de las empresas no solo a nivel local sino nacional, En ese designio la monografía exteriorizó que el 70% de los gestores de las áreas de competitividad y de actividades comerciales a nivel global se ven previstos dentro de la temática de diagnosticar el alejamiento del compromiso del equipo de colaboradores, igualmente hay un 60% de los encuestados que exteriorizaron que no hay una guía conveniente para hacer una medición altruista. Dentro de esta perspectiva, el 13% exterioriza haber normalizado un sumario para precisar y robustecer la sapiencia interinstitucional.

La gestión eficiente y el desarrollo organizacional son aspectos cruciales tanto a nivel internacional como nacional en el ámbito de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Amazonas. En un entorno globalizado y altamente competitivo, las habilidades gerenciales juegan un papel fundamental para garantizar el éxito y crecimiento de esta entidad. Asimismo, el desarrollo organizacional se presenta como una oportunidad para mejorar la eficiencia, productividad y calidad de los servicios de transporte y comunicaciones en la región amazónica. En este contexto, se plantea el problema de investigación **¿Cómo se relaciona las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, región Amazonas 2021?** Del cual se hace imprescindible conocer el liderazgo, la toma de decisiones estratégicas y la capacidad de adaptación a los cambios. A partir de ello nos permite fundamentar el siguiente objetivo general el cual se centra en **analizar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, región Amazonas 2021** y con la trascendencia de este enfoque se busca contribuir al desarrollo sostenible de la región, esbozando los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la planeación, organización, integración, dirección de los colaboradores de la Dirección regional de transportes y

Comunicaciones, región Amazonas 2021. Así como diseñar una propuesta de estrategias en habilidades gerenciales para mejorar el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, región Amazonas.

Se destaca que en el estudio se plantea la hipótesis H1, la cual establece una relación significativa entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la región Amazonas en el año 2021. Es importante tener en cuenta que esta hipótesis se basa en el contexto específico de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la región Amazonas en el año 2021, y se espera que los resultados del estudio permitan validar o refutar esta relación.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Población, muestra y muestreo

2.1.1. Población:

La población estuvo formada por los colaboradores de la Dirección regional de transporte y comunicaciones de la región Amazonas que llegan a un promedio de 118 de la Región de Amazonas.

2.1.2. Muestra:

Para seleccionar la muestra se utilizará la fórmula de una población finita:

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)E^2 + Z^2pq} =$$
$$n = \frac{114 (1.960)^2 * 0.5 * 0.5}{(114-1) (0.07)^2 + (1.960)^2 * 0.5*0.5} = \boxed{72.31}$$

La muestra estuvo conformada por 72 trabajadores.

2.1.3. Muestreo:

El tipo de muestreo empleado fue el muestreo aleatorio simple.

2.2. Variables de estudio

- **Variable 1:** Habilidades gerenciales
- **Variable 2:** Desarrollo organizacional

Habilidades Gerenciales:

Se presenta como el vehículo caracterizado como la táctica y la experiencia del régimen, las sistemáticas, las particularidades de la personalidad y la cualidad, velan para provocar secuelas poderosas dentro de una administración efectiva (Whetten & Cameron, 2011).

También se exhibe como una emprendedora y comprometida acción que busca enfocar a los indivisibles coagentes hacia el beneficio de los ecuanímes criterios que conlleven a la conquista de la institución. Bajo este

principio, se busca alcanzar horizontes con una perspectiva viable capaz de corregir compromisos a través de una congruente toma de decisiones (Bonifaz, 2012).

Dentro de una nueva visión resaltan las destrezas, como el conjunto de amaestramientos y prácticas rigurosamente dirigentes los cuales deben de conservar razonamientos para ejecutar acciones ligadas con el liderazgo y con la motivación circunstancial en las labores que se hacen en equipo (García & Becerril, 2015).

Dimensiones:

- El liderazgo gerencial: prototipo de correspondencia que concentra a los individuos en propósitos compuestos que puede transportar a grandes vicisitudes (Ascorra, 2008).

- Comunicación: se manifiesta que coexisten disímiles enfoques y habilidades gerenciales con el criterio loable de articular las actividades en el trabajo profesional (Madrigal, 2011).

- Negociación: enfoque que se encuentra muy ligada a los criterios de una gestión enérgica y su esencia radica en el cometido de solucionar compromisos, crear prospectiva y una dependencia de providencias (Bonifaz, 2012).

- Decisión gerencial: según Koontz & Weihrich (2009) indican que es necesario considerar una compasiva avenencia de manera inquebrantable se permitan tomar decisiones que acoplen al vinculado equipo con el compromiso laboral y la evaluación de la habilidad de cada trabajador.

- Habilidades Sociales: se definen como las habilidades necesarias para facilitar la comunicación y las interacciones efectivas en el entorno de trabajo y en las relaciones entre los empleados. (Madrigal, 2011).

- Motivación: Según Arroyo (2012) resalta como “el lanzamiento particular para cometer una ocupación y el atrevimiento para adjudicarse un compromiso” (p. 233).
- Inteligencia emocional: dentro de la esfera profesional se describe a una práctica mediante la cual la clase obrera enaltecen sus perturbaciones como aspectos sustanciales para disipar cualquier acoplamiento adverso. Ser perspicaz sobrelleva a mostrarse conforme y tener un recuento de las singularidades propias de las acciones realizadas (Arroyo, 2012).

Desarrollo organizacional:

Argumento en el cual se encajan los compendios y las experiencias de las culturas y procedimiento dentro de las formaciones, con el fin de extender la certidumbre particular de la institución. El objetivo es el lado humano y social de las instituciones consintiendo una atmósfera diferenciada en las instituciones positivas en el mundo globalizado (French y Bell, 2001).

Guízar (2013) lo describe como un sistema de labor social, así mismo como una disciplina de la indagación indiscutible, marchando dentro de una perspectiva de perfeccionamiento institucional, componente que abarca las derivaciones del cambio, la sistemática, permuta de conocimientos y las recapitulaciones que influyen en el ejercicio eficaz.

Dimensiones:

- Planeación: formación que instituye los lineamientos que admitirán estar al tanto de lo que se procura cometer y como se obtendrá. Tener una buena planeación robustece la proactividad, pero sobre todo admite criterios viables ante eventos que puedan acontecer (Pinto, 2012).
- Organización: caracterizada como un arreglo bien instituido mediante la cual se manifiestan perspectivas innovadoras que responden a cada una de las áreas que la conforman (Pinto, 2012).

- Integración: diligencias que efectúa cada área dentro de una organización las cuales deben estar comprendidas en la visión institucional y el fin precisa la ejecución de la misión (Guizar, 2013).
- Dirección: responde a la coordinación del trabajo propuesto y su cumplimiento es lo que distingue una perspectiva gerencial de las demás (French & Bell, 2001).

2.3. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo cuantitativa, identificada en la compilación de las filiaciones para explicar la suposición con sustento en la comprobación analítica, con el fin instituir patrones y demostrar el comportamiento de las proposiciones (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p 4).

Correlacional ya que tiene como diseño estar al tanto del nivel de correspondencia entre dos o más condiciones de una manera particular (Hernández et al., 2014, p 93).

Con enfoque básico puesto que prevalece las sapiencias que se alcanzan con el diseño de utilizarlos de manera contigua, de manera, que estén incuestionablemente ligadas a los resultados. (Sabino, 1992).

Este estudio se expande al explorar y comparar los conceptos del discernimiento, mejorando las ideas establecidas mediante el enriquecimiento de los aspectos teóricos y prácticos (García, 2014).

Transversal: el propósito es referir y comparar acontecimientos y su interrelación en un tiempo dado. enfoque que se caracteriza como la fotografía de un paradigma observado. (Hernández et al., 2014, p 154). Lo que caracteriza a un estudio transversal es que puedes comparar diferentes grupos de población con un estudio perpetrado en un tiempo delimitado (García, 2014, p 23).

Prospectiva: caracterizaciones que reconocen la indagación según van aconteciendo las circunstancias (Pineda, et al., 1994).

Observacional: se observan las caracterizaciones con los mecanismos de los sentidos en representación nativa o esgrimiendo materiales (García, 2014, p 17).

Diseño no experimental: En la indagación resaltan los criterios previstos y no es viable maniobrarlas, la intervención es indirecta sobre dichos discernimientos no se tiene alguna injerencia en ellas, porque ya acontecieron (Hernández et al., 2014, p 152).

2.4. Métodos

Los métodos que se emplearon fueron los siguientes:

- a. Método descriptivo: Mediante el cual se buscará las relaciones que se presentan entre las dos variables, mediante este método se busca un conocimiento inicial de la realidad que se produce de la observación directa del investigador y del conocimiento que se obtiene mediante la lectura o estudio de las informaciones del hecho o fenómeno de investigación, (Abreu, 2014).
- b. Método inductivo – deductivo: a partir de ello se busca el conocimiento de hechos particulares de la muestra para luego generalizarlos a la población. Para ello este método está formado por dos procedimientos contrarios: inducción y deducción. (Rodríguez & Pérez, 2017).

2.5. Técnicas

Se utilizó la técnica será la encuesta con el fin de recolectar información primordial sobre las unidades de estudio. En ese sentido Bueno (2003) señaló que la encuesta, es uno de los métodos que permite obtener información sobre procesos, que no puede ser adquirida a partir de la observación directa ni de los distintos documentos existentes. Una encuesta planificada y perpetrada de forma sistemáticamente proporciona

el análisis de muchos hechos y situaciones sociales, de ahí el peso tan grande que poseen en las investigaciones con un enfoque social (p.70).

2.6. Instrumentos

Los instrumentos de medición que se usaron fueron el cuestionario con las escalas de valoración de Likert. Al respecto Bueno (2003), Este fragmento indica que el cuestionario se puede considerar como uno de los instrumentos secundarios que actúan como una herramienta de orientación para recopilar información necesaria en investigaciones, especialmente cuando se busca obtener datos de manera extensa. El cuestionario está destinado a obtener respuestas a preguntas previamente diseñadas que se consideran características para la indagación sociodemográfica que se ejecuta, y se aplica a la muestra, utilizando un formulario que los individuos pueden responder por sí mismos de acuerdo con las particularidades del trabajo. Tiene por finalidad conocer las opiniones, actitudes, valores y hechos de un grupo de personas en estudio (p. 80).

2.7. Procedimiento

Dentro de la evaluación de la indagación, los criterios que determinaron el presente trabajo fueron:

- Dentro de los Instrumentos para la recopilación de antecedentes se utilizará dos cuestionarios subdivididos en dimensiones y escala de valoración de tipo Likert.
- Elaboración y validación de los instrumentos de medición.
- Solicitud para aplicación del instrumento a la instancia correspondiente.
- Carta de consentimiento informado al encuestado.
- Aplicación de la encuesta, la misma que se desarrollará en un promedio de 15 minutos.
- Tabulación y sistematización de la encuesta en SPSS v26
- Presentación de tablas y figuras, y su respectivo análisis según la Correlación de Rho de Spearman que nos permita reflejan el nivel de influencia entre las variables identificadas en la presente investigación.

2.8. Análisis de datos

Contemplara los siguientes procedimientos:

- Los instrumentos: Habilidades gerenciales y Desarrollo organizacional, contempla su validación por juicio de expertos. Criterio en el que se resalta a especialistas técnicos, compuesto por tres expertos, quienes quedaron de acuerdo con el instrumento y viabilizando su aplicación.
- Con el programa SPSS v26 se realizó el análisis de confiabilidad mediante Alfa Cronbach. A partir de una prueba piloto a 10 trabajadores de la institución. demostrando su viabilidad.
- A partir de ello se realizará el diligenciamiento de las encuestas y posterior a ello se elaborará una base de datos en Excel, luego se migrará la información al programa estadístico SPSS v26.
- Con la información procesada se aplicará la estadística descriptiva para encontrar las medidas de tendencia central, tablas bidimensionales y figuras con la dispersión de acuerdo a las variables y dimensiones investigadas, los cuales permitan su análisis e interpretación.
- Para el contraste de la hipótesis se hizo uso de la prueba de correlación de Rho. de Spearman.

2.9. Ética de la investigación

En la presente indagación se ha tomado en cuenta aspectos deontológicos concernientes a la actividad investigadora; lo que avala la competencia de los procedimientos esgrimidos, en el desarrollo de la exploración en su conjunto.

Los datos se tomaron directamente de los colaboradores de la Dirección regional de transportes y comunicaciones, comprometiéndonos a guardar absoluta reserva de la información recabada.

Dentro de esta perspectiva el investigador está obligado a considerar estos aspectos éticos. A partir de ello es fundamental resaltar el trabajo según corresponda (Cubo, Martín y Ramos, 2011).

III. RESULTADOS

3.1. OE1: Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la planeación de los colaboradores de la Dirección regional de transportes y comunicaciones, región Amazonas 2021.

Tabla 1. Comportamiento de las Habilidades Gerenciales * planeación

				TV2 D1: Planeación		Total
				Alto	Regular	
TV1 Habilidades Gerenciales	Alto	Recuento		2	0	2
		% dentro de TCV1 Habilidades gerenciales		100.00%	0.00%	100.00%
	Regular	Recuento		16	13	29
		% dentro de TCV1 Habilidades gerenciales		55.20%	44.80%	100.00%
	Bajo	Recuento		12	29	41
		% dentro de TCV1 Habilidades gerenciales		29.30%	70.70%	100.00%
Total		Recuento		30	42	72
		% dentro de TCV1 Habilidades gerenciales		41.70%	58.30%	100.00%

Fuente: Resultados a partir del diagnóstico DRTC-RA

Interpretación:

Dentro de la caracterización de la tabla se observa que: El 41.70% demuestra un alto nivel dentro de la planeación de sus actividades demostrando con ello una de las características buenas de las habilidades gerenciales además se puede apreciar un regular comportamiento en la planeación limitando de cierta manera la funcionalidad de las habilidades gerenciales. Además, se puede resaltar que los gerentes deben tener una comprensión clara de los objetivos y metas de sus principales actividades contemplando los lineamientos la gestión pública.

Formulación de la proposición estadística:

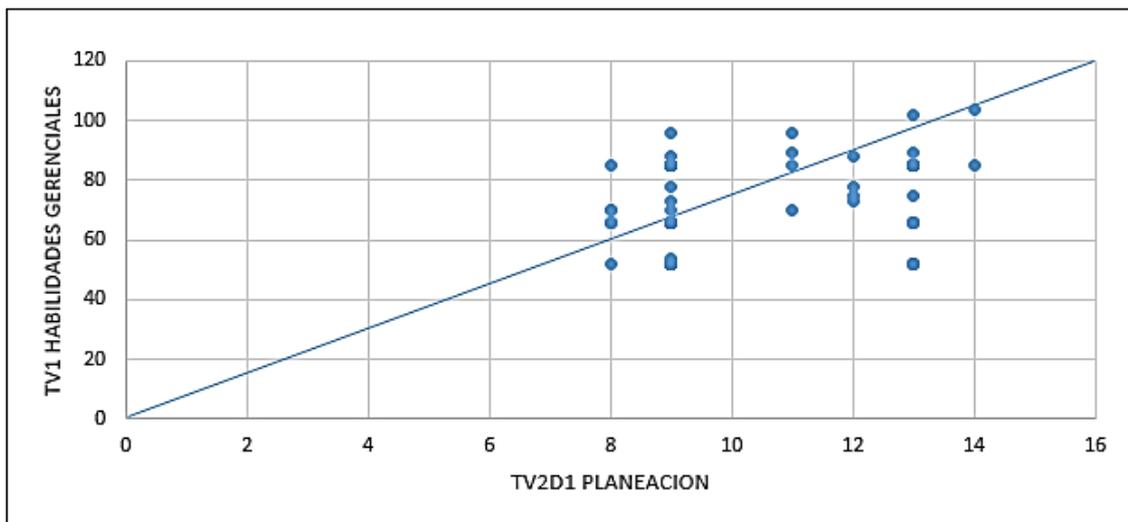
H1: existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y la dimensión planeación del desarrollo organizacional en la DRTC- R.A. - 2021

Tabla 2. Determinación de la correlación no paramétrica

			TV1 Habilidades gerenciales	TV2D1 Planeación
Rho de Spearman	TV1: Habilidades gerenciales	Coefficiente de correlación	1.000	0.294*
		Sig. (bilateral)		0.012
	N	72	72	
	TV2 D1: Planeación	Coefficiente de correlación	0.294*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.012	
	N	72	72	

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Figura 1. Diagrama de dispersión



Toma de decisiones: El valor mostrado de la correlación de Rho de Spearman fue igual a 0.294 y un nivel de significancia de 0.012 inferior al criterio de decisión de 0.05, entonces se rechaza hipótesis nula y aceptamos la (H1). Explicando que existe una **correlación positiva baja**, esta relación positiva débil entre la dimensión planeación y su implicancia con las habilidades gerenciales de los que conducen dicha institución deben desarrollar una visión estratégica a largo plazo y definir las acciones necesarias para alcanzar esos objetivos.

3.2. OE2: Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la organización de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, región Amazonas.

Tabla 3. Comportamiento de las Habilidades gerenciales * Organización

		TV2 D2: Organización			Total	
		Alto	Regular	Bajo		
TCV1 Habilidades gerenciales	Alto	Recuento % dentro de TCV1 Habilidades gerenciales	1 50.00%	1 50.00%	0 0.00%	2 100.00%
	Regular	Recuento % dentro de TCV1 Habilidades gerenciales	12 41.40%	16 55.20%	1 3.40%	29 100.00%
	Bajo	Recuento % dentro de TCV1 Habilidades gerenciales	11 26.80%	23 56.10%	7 17.10%	41 100.00%
Total		Recuento % dentro TCV1 Habilidades gerenciales	24 33.30%	40 55,6%	8 11.10%	72 100.00%

Interpretación:

Dentro de la caracterización de la tabla se observa que: El 33.30% demuestra un alto nivel dentro de la organización demostrando con ello una comprensión clara de las metas previstas, además se puede apreciar un regular comportamiento en la organización con un 58.30% limitando de cierta manera el cumplimiento de las demandas de los usuarios, lo que implica evaluar los recursos disponibles y determinar las áreas prioritarias en las que se deben enfocar los esfuerzos.

Formulación de la proposición estadística:

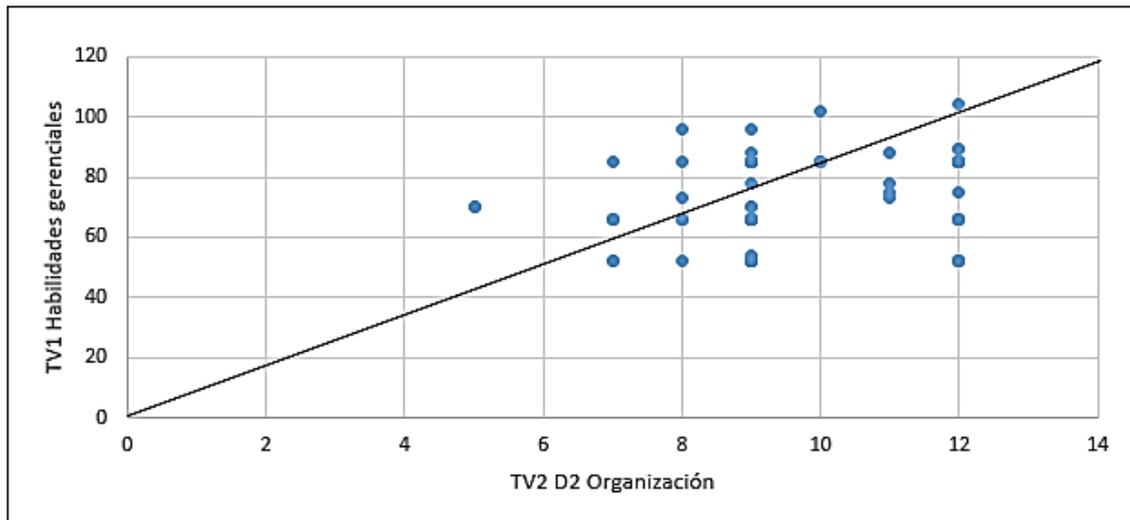
H1: existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y la dimensión organización del desarrollo organizacional en la DRTC- R.A. - 2021

Tabla 4. Determinación de la correlación no paramétrica

		TV1 Habilidades gerenciales	TV2D2 Organización	
Rho de Spearman	TV1 Habilidades gerenciales	Coefficiente de correlación	1	0.240*
		Sig. (bilateral)		0.042
		N	72	72
	TV2D2 Organización	Coefficiente de correlación	0.240*	1
		Sig. (bilateral)	0.042	
		N	72	72

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Figura 2. Diagrama de dispersión



Toma de decisiones: El valor mostrado de la correlación de Rh de Spearman fue igual a 0.240 con un nivel de significancia de 0.042 inferior al criterio de decisión de 0.05, entonces se rechaza hipótesis nula y aceptamos la (H1). Explicando que existe una **correlación positiva baja**, a partir de esta relación positiva débil entre la dimensión organización y su implicancia con las habilidades gerenciales se resalta que los gerentes deben organizar las actividades de manera eficiente y efectiva mediante la creación de estructuras y procesos que permitan el flujo adecuado de trabajo.

3.3. OE3: Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la integración de los colaboradores de la Dirección regional de Transportes y Comunicaciones, región Amazonas.

Tabla 5. Comportamiento de las Habilidades gerenciales * Eficiencia

			TV2 D3 Eficiencia		Total
			Alto	Regular	
TV1 Habilidades gerenciales	Alto	Recuento	2	0	2
		% dentro de TV1 Habilidades gerenciales	100.00%	0.00%	100.00%
	Regular	Recuento	16	13	29
		% dentro de TV1 Habilidades gerenciales	55.20%	44.80%	100.00%
	Bajo	Recuento	14	27	41
		% dentro de TV1 Habilidades gerenciales	34.10%	65.90%	100.00%
Total		Recuento	32	40	72
		% dentro de TV1 Habilidades gerenciales	44.40%	55.60%	100.00%

Fuente: Resultados a partir del diagnóstico DRTC-RA

Interpretación:

Dentro de la caracterización de la tabla se observa que: El 33.30% demuestra un alto nivel dentro de la eficiencia de sus actividades demostrando con ello la identificación de las tareas necesarias, la asignación de responsabilidades y la definición de las relaciones y flujos de comunicación entre los diferentes niveles y áreas de la administración pública. Además, un 55.6% demuestran caracterizaciones regulares con los mecanismos de comunicación, reuniones regulares y sistemas de seguimiento para garantizar la colaboración, coherencia y eficiencia en la ejecución de las actividades.

Formulación de la proposición estadística:

H₀: no existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y la dimensión integración del desarrollo organizacional en la DRTC- R.A. – 2021

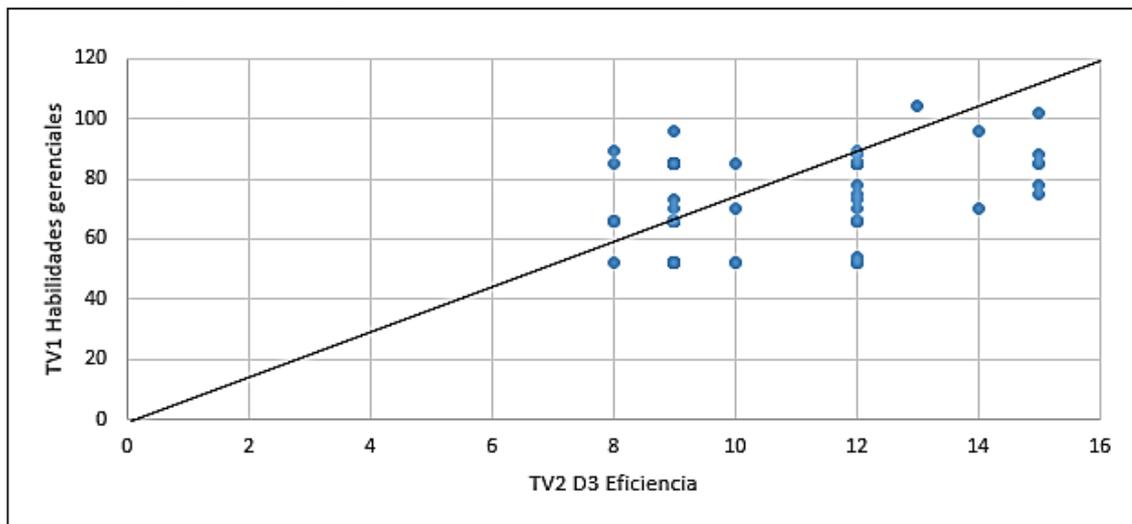
H₁: existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y la dimensión integración dentro del desarrollo organizacional en la DRTC- R.A. - 2021

Tabla 6. Determinación de la correlación no paramétrica

		TV1 Habilidades gerenciales	TV2D3 Eficiencia	
Rho de Spearman	TV1 Habilidades gerenciales	Coefficiente de correlación	1	0.296*
		Sig. (bilateral)		0.012
		N	72	72
	TV2 D3 Eficiencia	Coefficiente de correlación	0.296*	1
		Sig. (bilateral)	0.012	.
		N	72	72

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Figura 3. Diagrama de dispersión



Toma de decisiones: El valor mostrado de la correlación de Rho de Spearman fue igual a 0.296 con un nivel de significancia de 0.012 inferior al criterio de decisión de 0.05, entonces se rechaza hipótesis nula y aceptamos la (H1). Explicando que existe una **correlación positiva baja**, a partir de esta relación positiva débil entre la dimensión eficiencia y su implicancia con las habilidades gerenciales se resalta que los gerentes deben utilizar de manera eficiente los recursos disponibles, como el presupuesto, el personal, los equipos y los materiales. Esto implica identificar las necesidades y prioridades, asignar los recursos de manera adecuada y buscar formas de maximizar su uso.

3.4. OE4: Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la dirección de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, región Amazonas

Tabla 7. Comportamiento de las Habilidades gerenciales * Dirección

		TV2 D4 Dirección			Total	
		Alto	Regular	Bajo		
TV1 Habilidades gerenciales	Alto	Recuento	2	0	0	2
		% dentro de TV1 Habilidades gerenciales	100.00%	0.00%	0.00%	100.00%
	Regular	Recuento	15	13	1	29
		% dentro de TV1 Habilidades gerenciales	51.70%	44.80%	3.40%	100.00%
	Bajo	Recuento	14	23	4	41
		% dentro de TV1 Habilidades gerenciales	34.10%	56.10%	9.80%	100.00%
Total		Recuento	31	36	5	72
		% dentro de TV1				
		Habilidades gerenciales	43.10%	50.00%	6.90%	100.00%

Fuente: Resultados a partir del diagnóstico DRTC-RA

Interpretación:

Dentro de la caracterización de la tabla se observa que el 43.30% demuestra un alto nivel dentro de la Dirección y ejecución de sus actividades demostrando con ello los gerentes deben diseñar y mejorar los procesos de trabajo para garantizar la eficiencia en la realización de las actividades. Además, un 50.6% demuestran individualizaciones regulares con sus funciones esto presume identificar los cuellos de botella, eliminar actividades innecesarias, simplificar procedimientos y utilizar herramientas y tecnologías adecuadas para agilizar las tareas.

Formulación de la proposición estadística:

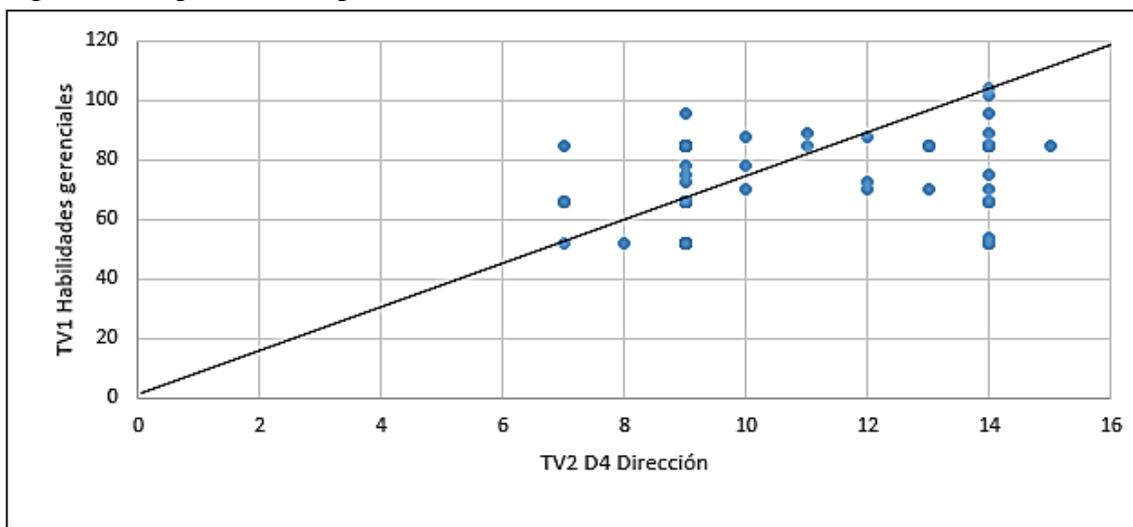
H1: existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y la dimensión Dirección en el desarrollo organizacional en la DRTC- R.A. - 2021

Tabla 8. Determinación de la correlación no paramétrica

		TV1 Habilidades gerenciales	TV2D4 Dirección
Rho de Spearman	TV1 Habilidades gerenciales	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.281*
		N	72
	TV2 D4 Dirección	Coefficiente de correlación	0.281*
		Sig. (bilateral)	0.017
		N	72

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Figura 4. Diagrama de dispersión



Toma de decisiones: El valor mostrado de la correlación de Rho de Spearman fue igual a 0.281 con un nivel de significancia de 0.017 inferior al criterio de decisión de 0.05, entonces se rechaza hipótesis nula y aceptamos (H1). Explicando que existe una **correlación positiva baja**, a partir de esta relación positiva débil entre la dimensión organización y su implicancia con las habilidades gerenciales se resalta que los gerentes deben realizar una planificación adecuada de sus actividades, estableciendo metas claras, plazos realistas y asignando recursos de manera equilibrada. Además, deben organizar las tareas de manera eficiente, asignando responsabilidades y asegurándose de que haya una distribución equitativa de la carga de trabajo

3.5. OG: Analizar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional en la DRTC, R.A. – 2021

Tabla 9. Comportamiento de las Habilidades gerenciales * Desarrollo organizacional

		TVC2 Desarrollo organizacional			Total	
		Alto	Regular	Bajo		
TV1 Habilidades gerenciales	Alto	Recuento	2	0	0	2
		% dentro de TV1 Habilidades gerenciales	100.00%	0.00%	0,0%	100.00%
	Regular	Recuento	10	17	2	29
		% dentro de TV1 Habilidades gerenciales	34.50%	58.60%	6.90%	100.00%
	Bajo	Recuento	9	22	10	41
		% dentro de TV1 Habilidades gerenciales	22.00%	53.70%	24.40%	100.00%
Total	Recuento	21	39	12	72	
	% dentro de TV1 Habilidades gerenciales	29.20%	54.20%	16.70%	100.00%	

Fuente: Resultados a partir del diagnóstico DRTC-RA

Interpretación:

Dentro de la caracterización de la tabla se observa que el 29.20% demuestra un alto nivel dentro del Perfeccionamiento de las actividades gerenciales y sus habilidades se logra un mejor desempeño organizacional en términos de eficiencia, productividad y cumplimiento de objetivos. Además, un 54.20% demuestran individualizaciones regulares con sus funciones esto identifica a los gerentes que vienen desarrollando habilidades para liderar equipos, tomando decisiones estratégicas, gestionando recursos y coordinando actividades, lo que contribuye a un funcionamiento más efectivo de la organización en su conjunto.

Formulación de la proposición estadística:

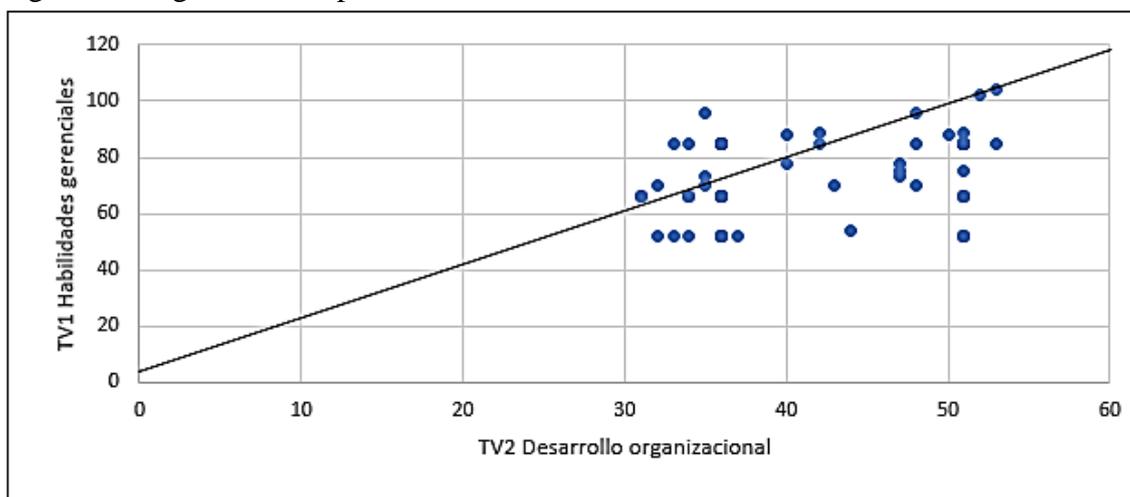
H1: existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y el desarrollo gerencial en la DRTC- R.A. – 2021

Tabla 10. Determinación de la correlación no paramétrica

		TV1 Habilidades gerenciales	TV2 Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1	0.300*
	Sig. (bilateral)		0.01
	N	72	72
	Coeficiente de correlación	0.300*	1
	Sig. (bilateral)	0.01	
	N	72	72

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

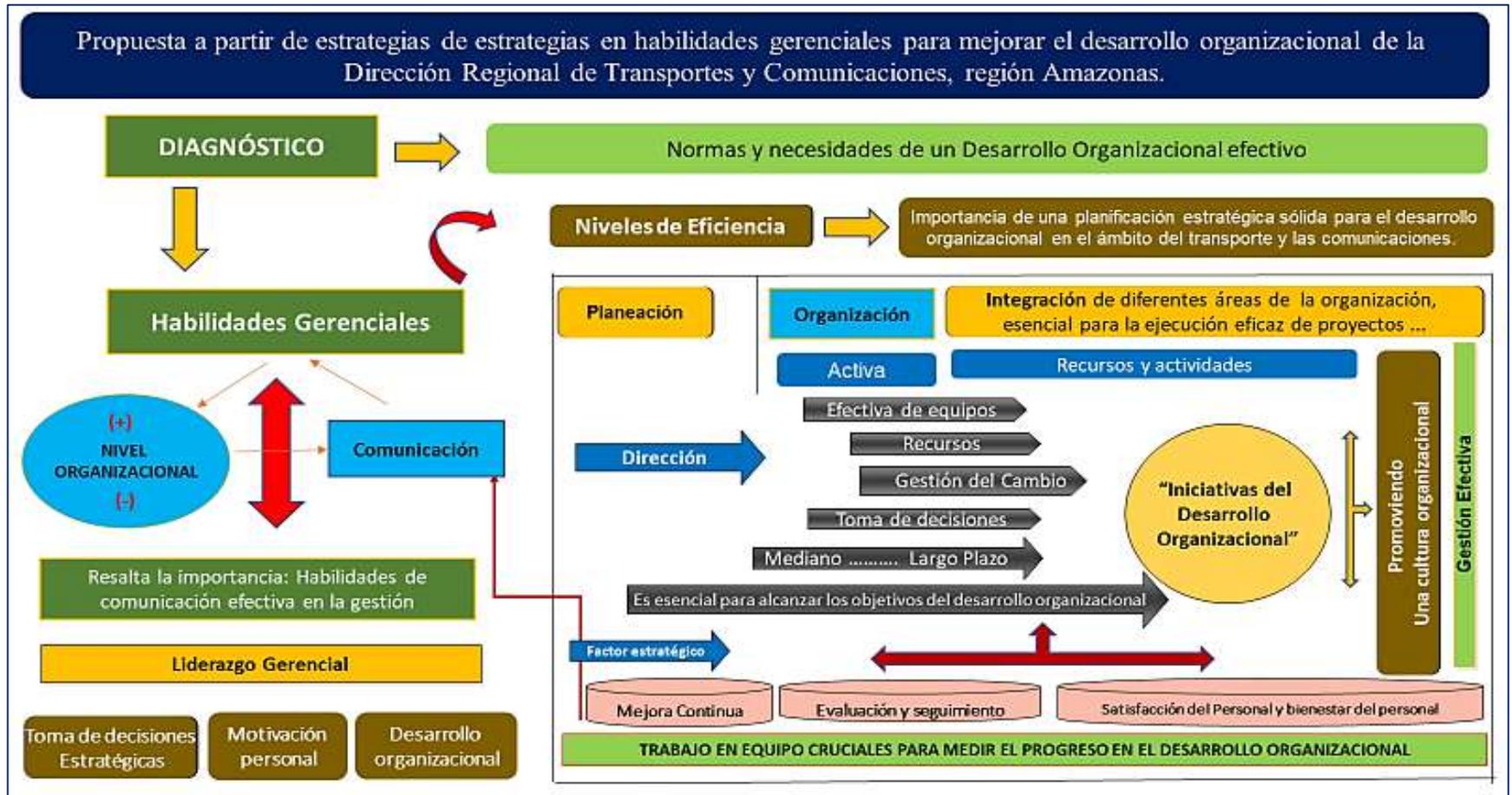
Figura 5. Diagrama de dispersión



Toma de decisiones: El valor mostrado de la correlación de Rho de Spearman fue igual a 0.300 con un nivel de significancia de 0.01 inferior al criterio de decisión de 0.05, entonces se rechaza hipótesis nula y aceptamos la (H1). Explicando que existe una **correlación positiva moderada**, a partir de esta relación positiva y bastante aceptable entre las variables. Un perfeccionamiento de las actividades gerenciales y habilidades de los gerentes crea un entorno de trabajo positivo y motivador. Los gerentes mejoran sus habilidades de comunicación, resolución de conflictos y gestión del talento, lo que promueve la colaboración, el compromiso y la satisfacción de los empleados. Esto a su vez contribuye a la retención de talento y al desarrollo de un equipo de trabajo cohesionado.

3.6. **OE5:** Diseñar una propuesta de estrategias en habilidades gerenciales para mejorar el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, región Amazonas.

Figura 6. Propuestas: desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Región Amazonas



Nota: Elaboración propia

Objetivo:

El objetivo de esta propuesta es identificar y aplicar estrategias de habilidades gerenciales que permitan mejorar el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la región Amazonas.

Importancia:

La importancia de esta propuesta radica en la necesidad de impulsar el crecimiento y eficiencia de la entidad, a través del fortalecimiento de las habilidades gerenciales de sus ejecutivos y colaboradores. En un entorno altamente competitivo y cambiante, el desarrollo organizacional se presenta como una oportunidad para mejorar la calidad de los servicios de transporte y comunicaciones en la región amazónica, así como para contribuir al progreso y bienestar de la comunidad local.

Justificación:

La justificación de esta propuesta se fundamenta desde un enfoque social donde la importancia radica en la mejora continua y la trascendencia de las habilidades gerenciales visionarias en el éxito y crecimiento de las organizaciones. La Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la región Amazonas requiere líderes capaces de tomar decisiones estratégicas, motivar a su equipo de trabajo, fomentar el trabajo en equipo y adaptarse a los cambios del mercado. Por esta razón, se hace necesario identificar y aplicar estrategias que permitan mejorar las habilidades gerenciales en la entidad.

Trascendencia o impacto:

La derivación de esta propuesta se reflejará en el fortalecimiento del desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la región Amazonas, a través del mejoramiento de las habilidades gerenciales de sus líderes y colaboradores. Se espera que esto se traduzca en una mayor eficiencia, calidad y satisfacción en los servicios de transporte y comunicaciones ofrecidos por la entidad, así como en una contribución al desarrollo sostenible y bienestar de la comunidad local.

IV. DISCUSIÓN

En la era moderna, la búsqueda de líderes empresariales ha evolucionado más allá de las categorías tradicionales de especialistas y generalistas. Ahora se busca un tipo de gerente completamente nuevo: el gerente integral. Este profesional es altamente competente en la gestión de diversos aspectos empresariales, incluyendo la dirección de recursos humanos, la administración de activos físicos, la gestión financiera y el aprovechamiento de tecnologías avanzadas, entre otros.

Después de la investigación y las derivaciones se confirma que la conjetura general que plantea una correspondencia entre el desarrollo organizacional y las habilidades gerenciales en la entidad de estudio. Por lo tanto, se hace necesario diseñar una propuesta que permita que las habilidades gerenciales fomenten una estrategia efectiva del capital humano, maximizando y valorando los aportes del área de recursos humanos en la entidad. En resumen, se concluye que el fortalecimiento de las destrezas gerenciales es fundamental para mejorar el perfeccionamiento organizacional y el rendimiento del capital humano en la entidad.

Estos resultados están en línea con la perspectiva de Cameron (2011) sobre la importancia de las habilidades gerenciales para una gestión efectiva. Según este autor, las habilidades gerenciales mejoradas permiten a los gerentes liderar y adaptarse al cambio de manera efectiva en un entorno empresarial en constante evolución. En este sentido, es crucial que los gerentes desarrollen habilidades de adaptabilidad e innovación para impulsar la implementación de nuevas ideas, estrategias y tecnologías que mantengan la competitividad de la organización. Por lo tanto, la tarea actual es atraer, desarrollar y fidelizar a los talentos clave para que aporten sus conocimientos y se comprometan con la entidad, lo que contribuirá al éxito y crecimiento de la organización.

Sumándose a ello, Bonifaz (2012), en el estudio sobre la caracterización de las prácticas del talento humano, manifiesta que la mayoría de las organizaciones trabajan en una gestión más operativa, descuidando el factor humano, es decir no están sumando valor emocional a los servicios que realizan; en ese sentido, para empezar a diferenciarse y encontrar resultados, el desafío inmediato de las entidades es qué tan rápido adoptan nuevas prácticas (clima y ambiente de trabajo donde se sientan bien, posibilidad de crecimiento, etc.) con el fin de que las personas puedan dar lo mejor de sus conocimientos, habilidades y destrezas. A partir de ello se puede indicar que el perfeccionamiento de las

habilidades gerenciales se traduce en una toma de decisiones más informada y acertada y por ende un mejor manejo de la entidad en la que representa.

Los resultados que hemos obtenido con relación a la gestión del talento y autonomía coinciden con el estudio que encontró Huatuco (2017), donde señala que resultados en términos de eficiencia dependen de una correcta gestión del recurso humano; en ese sentido, Los gerentes deben adquirir herramientas y técnicas para analizar información, evaluar alternativas y tomar decisiones basadas en datos y análisis.

Los resultados obtenidos en relación a la correspondencia a las variables intervinientes son consistentes con lo expuesto según Callata y Tafur (2017), quienes también encontraron una relación directa significativa entre estas variables. Si bien nuestro estudio encontró una correlación positiva moderada, es importante destacar que la relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional es un factor clave para el éxito empresarial y el bienestar social. En un contexto en el que las empresas y organizaciones tienen un impacto significativo en la comunidad y el entorno, el fortalecimiento de las habilidades gerenciales puede contribuir no solo al crecimiento económico, sino también al desarrollo sostenible y al bienestar social. Por lo tanto, es fundamental seguir investigando y promoviendo el desarrollo de habilidades gerenciales efectivas para impulsar el progreso y el bienestar de la sociedad en su conjunto

El perfeccionamiento de las actividades gerenciales y sus habilidades tiene trascendencias significativas en términos de mejora del desempeño organizacional, desarrollo de un entorno de trabajo positivo, adaptación al cambio, eficiencia en la toma de decisiones y fortalecimiento del liderazgo. Estas trascendencias contribuyen al éxito y la competitividad de la organización en un entorno empresarial dinámico y desafiante.

Los resultados tienen una gran preeminencia para la toma de decisiones ejecutivas en las organizaciones, ya que nuestro estudio ha demostrado que existe una correspondencia demostrativa entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional, evaluado bajo las dimensiones de planeación, organización, integración y dirección. Estas dimensiones son fundamentales para el éxito empresarial y están estrechamente relacionadas con las habilidades gerenciales, como la capacidad de liderazgo, la toma de decisiones estratégicas y la gestión efectiva del capital humano. Sin embargo, es importante destacar que la toma de decisiones ejecutivas también debe considerar el impacto social y ambiental de las acciones de la organización. En un mundo cada vez más

interconectado y consciente de los problemas globales, las empresas y organizaciones deben asumir la responsabilidad de su impacto en la sociedad y el medio ambiente.

Por lo tanto, es fundamental que los líderes empresariales desarrollen habilidades gerenciales efectivas que les permitan tomar decisiones estratégicas que no solo maximicen los beneficios económicos, sino que también contribuyan al bienestar social y ambiental. En resumen, el fortalecimiento de las habilidades gerenciales es esencial para el éxito empresarial, pero la toma de decisiones ejecutivas también debe considerar el impacto social y ambiental de las acciones de la organización evaluando dimensiones como planeación, organización, integración y dirección.

V. CONCLUSIONES

OE1, el valor mostrado de la correlación de Rho de Spearman fue igual a 0.294. Explicando que coexiste una correspondencia negativa, entre la dimensión planeación y su implicancia con las habilidades gerenciales de los que conducen dicha institución deben desarrollar una visión estratégica a largo plazo y definir las acciones necesarias para alcanzar esos objetivos.

OE2, El valor mostrado de la correlación de Rho de Spearman fue igual a 0.240. Explicando que coexiste una correspondencia negativa, entre la dimensión organización y su implicancia con las habilidades gerenciales se resalta que los gerentes deben organizar las actividades de manera eficiente y efectiva mediante la creación de estructuras y procesos que permitan el flujo adecuado de trabajo.

OE3, El valor mostrado de la correlación de Rho de Spearman fue igual a 0.296 Explicando que coexiste una correspondencia negativa, entre la dimensión integración y su implicancia con las habilidades gerenciales se resalta que los gerentes deben utilizar de manera eficiente los recursos disponibles, como el presupuesto, el personal, los equipos y los materiales. Esto implica identificar las necesidades y prioridades, asignar los recursos de manera adecuada y buscar formas de maximizar su uso.

OE4, el valor mostrado de la correlación de Rho de Spearman fue igual a 0.281. Explicando que coexiste una correspondencia negativa, entre la dimensión organización y su implicancia con las habilidades gerenciales se resalta que los gerentes deben realizar una planificación adecuada de sus actividades, estableciendo metas claras, plazos realistas y asignando recursos de manera equilibrada. Además, deben organizar las tareas de manera eficiente, asignando responsabilidades y asegurándose de que haya una distribución equitativa de la carga de trabajo.

OG5, Se espera que sea tomado en cuenta dentro de las prácticas de la Gestión Pública.
DRTC

OG, El valor mostrado de la correlación de Rho de Spearman fue igual a 0.300. Explicando que coexiste una correspondencia positiva baja entre las variables. Los gerentes mejoran sus habilidades de comunicación, resolución de conflictos y gestión del talento, lo que promueve la colaboración, el compromiso y la satisfacción de los empleados. Esto a su vez contribuye a la retención de talento y al desarrollo de un equipo de trabajo cohesionado.

VI. RECOMENDACIONES

Se sugiere a los directores de la institución realizar un análisis más detallado de las habilidades gerenciales y su relación con el desarrollo organizacional en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, región Amazonas. Esto podría incluir la intervención de un especialista en el tema y en la identificación de las habilidades gerenciales específicas que son más relevantes para el éxito la institución en la región.

Considerar dentro de las propuestas la perspectiva social y ambiental en la toma de decisiones gerenciales de los directores. Dado que las empresas y organizaciones tienen un impacto significativo en la comunidad y el entorno, es importante que los ejecutivos tomen decisiones estratégicas que no solo maximicen los beneficios económicos, sino que también contribuyan al bienestar social y ambiental.

Después de un diagnóstico situacional se debe evaluar el impacto de la implementación de estrategias para fortalecer las habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de la entidad. Esto podría incluir la identificación de indicadores clave de rendimiento y la realización de un seguimiento periódico para evaluar el éxito de las estrategias implementadas.

Se debe proporcionar recomendaciones específicas a todo nivel a fin de mejorar las habilidades gerenciales en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, región Amazonas. Esto podría incluir la identificación de programas de capacitación y desarrollo para los directores y trabajadores de la DRTC-A. Así como la implementación de prácticas efectivas de gestión del capital humano para fomentar un ambiente laboral productivo y motivador.

A partir de los posibles estudios e identificación de estrategias y metodologías se hace necesario la implementación, es importante que se realice una revisión exhaustiva de la metodología utilizada en el estudio para garantizar que los resultados sean precisos y confiables. Esto podría incluir la validación de los instrumentos utilizados y la identificación de posibles limitaciones del estudio.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, J. L. (2014). El método de investigación. *Daena*, 9(3).
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. 1ª ed. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Ascorra, P. (2008). *Liderazgo: De la posición a la relación. Una propuesta de análisis de los Modelos teóricos y sus aplicaciones al contexto administrativo* *Psicoperspectivas.cl*.
www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/52/52
- Basantes, J., Basantes, R., & Bonilla, E. (2018). Capacidades directivas versus gestión de la problemática empresarial. una interpretación cualitativa en el marco de las pequeñas y medianas empresas del espacio económico latinoamericano.
<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/08/directivas-problematica-empresarial.html>
- Belker, L. y Topchik, G. (2007). Gerente por primera vez. 5ta. Edición. *Estados Unidos: Grupo*.
- Bonifaz, C. (2012). *Habilidades directivas*. México: Red Tercer Milenio S.C.
- Bordia, P., Hunt, E., Paulsen, N., Tourish, D. & DiFonzo, N. (2004). Uncertainty during organizational change: Is it all about control? *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 13(3), 345-365.
- Bueno. (2003). *La investigación científica: Teoría y metodología*.
- Callata, L. (2017). Perfil gerencial y desempeño laboral de jefes de enfermería en establecimientos de salud de la red – Puno.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6214>
- Carbajal, A. (2017). Habilidades Gerenciales Para La Dirección De Empresas Disruptivas. <http://148.204.210.201/tesis/1512680888465TESISAsdruval.pdf>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill.
- Chih, W. W., Yang, F. & Chih, C. (2012). The Study of the Antecedents and Outcomes of Attitude Toward Organizational Change. *Public Personnel Management*, 41(4), 597-617.

- Clampitt, P. G. & Williams, M. L. (2002). Conceptualizing and measuring how employees and organizations manage uncertainty. *Communication Research Reports*, 22(4), 315-324.
- Cubo, S, Martín, B y Ramos, J. (2011). *Métodos de investigación y análisis de datos en ciencias sociales y de la salud*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- D'Agostino, A. (2017). La falta de compromiso laboral en el desarrollo organizacional, es el principal problema que afronta el 87% de las empresas peruanas. <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/la-falta-de-compromiso-laboral-es-el-principal-problema-que-afronta-el-87-de-las-empresas-peruanas/>
- French, w y Bell, C. (2001). *Desarrollo Organizacional*. (5ª ed.). México:Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- García & Becerril. (2015). *definen a este tipo de habilidades gerenciales y su estudio, para el buen desarrollo organizacional*.
- Guízar, R . (2013). *Desarrollo organizacional*. (4ª ed.). México: Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S. A. de C. V.
- Huatuco, V. (2017). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Ate. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9014/Huatuco_NVJ.pdf?sequence=1
- Koontz, H., & Weihrich, H. . (2009). *Administración una Perspectiva Global*. México: Pearson.
- Kruger, W. (2018). Desarrollo organizacional qué es y cuáles son sus beneficios. <https://www.krugercorp.com/blog-innovacion/desarrollo-organizacional/>
- Liu, Y., Caldwell, S. D., Fedor, D. B. & Herold, D. M. (2012). When Does Management's Support for a Change Translate to Perceptions of Fair Treatment? . *The Moderating Roles of Change Attributions and Conscientiousness*. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 48(4), 441–462.
- Lozano, C. (2018). Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Gerencia de Bienestar en el Ministerio Público.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6532/Lozano_BCJ.pdf?sequence=1

- Madrigal, B. (2011). *Habilidades directivas y su clasificación*.
<https://bibliotecat2.files.wordpress.com/.../habilidades-directivas-2ed-torr>
- Madrigal, D. (2009). *Habilidades directivas*. México: McGraw-Hill.
- Milliken, F. J. (1987). Three types of perceived uncertainty about the environment: State, effect and response uncertainty. . *The Academy of Management Review*, 12(1), 133-143.
- Pinto, M. (2012). *Desarrollo Organizacional*. México: Red Tercer Milenio S.C.
- Puchol, L. (2010). El libro de las habilidades directivas. 3ra. Edición. *Madrid: Ediciones Díaz de Santos*.
- Ramírez, J. (2007). El gerente Eficaz: los retos de la gerencia general. México: *Panorama Editorial*. 1ra. Edición.
- Rodríguez Jimenez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *FAN(82)*. El método inductivo-deductivo está conformado por dos procedimientos inversos:
- Tafur, M. (2017). Habilidades directivas y cambio organizacional en el programa nacional de saneamiento rural del ministerio de vivienda construcción y saneamiento. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8888>
- Whetten, D y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. *Pearson Educación de México, S.A. de C.V.*
- Whetten, D., y Cameron, K. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: *Pearson*. 6ta. Edición.
- Xu, X., Payne, S. C., Horner, M. T. & Alexander, A. L. (2016). Individual difference predictors of perceived organizational change fairness. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 420-433.

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS

ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO 1

CUESTIONARIO HABILIDADES GERENCIALES

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

El objetivo del referente cuestionario es obtener la información que nos permita identificar las habilidades gerenciales en los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones. Las respuestas que haga quedarán en reserva. Gracias por su apoyo.

Instrucciones

Marcar con aspa (X) a la alternativa que crea conveniente, conforme se detalla en el siguiente cuadro:

Siempre	Casi siempre	Con frecuencia	Necesito mejorar
4	3	2	1

V.1: Habilidades gerenciales

Nro	Ítems	4	3	2	1
	Dimensión: Liderazgo gerencial				
1	El director de su área, crea en el grupo que dirige, un ambiente de compromiso				
2	El director de su área, verifica que se logre las metas del equipo				
	Dimensión: Comunicación				
3	La institución mediante el director de su área, les ha dado a conocer la misión y visión de la Dirección Regional de transportes y comunicaciones a todos sus colaboradores.				
4	Las áreas de la institución permiten brindar información con el equipo y apoya a la participación de todos.				
	Dimensión: Negociación				
5	La institución Indaga en las raíces del problema antes de tomar una decisión.				
6	La institución propone más de una alternativa para solucionar el conflicto				
7	La institución trata de buscar acuerdos que se beneficien ambas partes.				
	Dimensión: Decisión gerencial				
8	La institución cuando encuentra errores en los procesos evita recalcar el problema y se enfoca en la solución.				
9	La institución permite que las decisiones sean tomadas por el equipo.				

10	La institución demuestra interés en la opinión de sus colaboradores, aun cuando no está de acuerdo con ellos.				
11	Los valores del establecimiento de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones son los mismos que guían su conducta.				
	Dimensión: Habilidades gerenciales				
12	Usted conoce las funciones que debe desempeñar cada colaborador.				
13	Usted es honesto en las críticas hacia los demás, aun cuando estas son negativas.				
	Dimensión: Habilidades sociales				
14	El Director Regional delega funciones apropiadamente.				
15	Usted Evita ponerse a la defensiva ante la crítica de sus colaboradores.				
16	Usted trata de conseguir la armonía entre sus colaboradores.				
	Dimensión: Motivación				
17	La Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la región Amazonas utiliza incentivos no económicos cuando los colaboradores cumplen metas.				
18	La Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la región Amazonas promueve acciones para optimizar el talento y capacidades de los demás				
	Dimensión: Inteligencia emocional				
19	Usted, Acude a otras personas para que lo ayuden en la toma de decisiones				
20	Usted cree que los colaboradores sienten que son tratados justamente				



ANEXO 2

CUESTIONARIO DESARROLLO ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

El objetivo del referente cuestionario es obtener la información que nos permita identificar el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones. Las respuestas que haga quedarán en reserva. Gracias por su apoyo.

Instrucciones

Marcar con aspa (X) a la alternativa que crea conveniente, conforme se detalla en el siguiente cuadro:

Siempre	Casi siempre	Con frecuencia	Necesito mejorar
4	3	2	1

V.2.: Desarrollo organizacional

Nro	Dimensión: Planeación	4	3	2	1
1	Las metas que se han establecido en la Dirección regional de transportes y comunicaciones son idóneas a la realidad de la misma				
2	La Dirección regional de transportes y comunicaciones permite examinar situaciones pasadas para modificar su actuar ante situaciones nuevas.				
3	La Dirección regional de transportes y comunicaciones cuenta con un plan de entrenamiento y apoyo para sus colaboradores.				
	Dimensión: Organización				
4	La Dirección regional de transportes y comunicaciones, promueve acciones para optimizar el talento humano y las capacidades de los demás				
5	Los colaboradores perciben la confianza que la Dirección regional de transportes y comunicaciones tiene en su equipo de trabajo.				
6	La Dirección regional de transportes y comunicaciones, logra que su equipo de trabajo se comprometa con las metas establecidas.				
	Dimensión: Integración				

7	La Dirección regional de transportes y comunicaciones, permite adaptarse a los contextos cambiantes.				
8	La Dirección regional de transportes y comunicaciones, percibe los cambios del entorno e identifica nuevas oportunidades.				
9	La Dirección regional de transportes y comunicaciones, utiliza actividades para construir una buena relación entre los miembros del equipo.				
	Dimensión: Dirección				
10	Los colaboradores conocen la línea de autoridad que deben seguir en caso de alguna dificultad.				
11	Su director consigue modificar el rumbo del equipo de trabajo bajo su mando.				
12	Usted, considera que la capacidad de liderazgo de su director es adecuada.				

Anexo 3 Operacionalización de variables

Variables	Definición	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Instrumento
V.1.: Habilidades gerenciales	Son aquellas que son inherentes de la persona y es aplicable a la sociedad. Es el acto de intercambiar acciones en función de la relación de la convivencia de los seres humanos. Son tan importantes por su rol social y de intercambio de pensamientos para lograr cambios a través de las acciones e intercambios de información (Madrigal, 2009).	El compartir de los diferentes grupos de personas y grupos de interés en estos últimos tiempos le ha dado la denominación de habilidades humanas, esto involucra que se deban de asumir en cualquier tipo de nivel organizacional y que las empresas tengan la posibilidad de potenciarlo para mejorar la interacción de los distintos grupos. Se evaluará mediante el Índice de valoración: Siempre = 4 Casi siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	Liderazgo gerencial	Ambiente de compromiso	Cuestionario Escala Ordinal Nivel de medición: Bajo 20-58 Medio 59- 70 Alto 71-80
				Logro de metas	
			Comunicación	Misión y visión institucional	
				Viabilización de la información	
			Negociación	Conocimiento de los problemas	
				Solución de conflictos	
				Acuerdos en beneficio de las partes	
			Decisión gerencial	Solución de los problemas	
				Decisiones en equipo	
				Participación de los colaboradores	
			Habilidades gerenciales	Conocimiento de las funciones	
				Caracterización de las criticas	
			Habilidades sociales	Asignación de funciones	
	Critica de las actividades				
	Armonía con los colaboradores				
Motivación	Incentivos económicos				
	Optimización de talentos y capacidades				
Inteligencia Emocional	Toma de decisiones				
	Trato justo				
V.2. Desarrollo organizacional	El desarrollo organizacional es el estudio de cómo se comportan los individuos con referencia a los objetivos estratégicos de una organización y puedan hacer frente a los diferentes cambios que existen en el ambiente externo y del interno, pero teniendo en cuenta la productividad de la misma (Chiavenato, 2008)	Los recursos humanos son determinantes para determinar el éxito u fracasos de las organizaciones y hay que poner énfasis en las decisiones que tomen la alta dirección para el logro de las competencias de los colaboradores. Se evaluará mediante el Índice de valoración: Siempre = 4 Casi siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	Planeación	Identificación de metas	Cuestionario Escala Ordinal Nivel de medición: Bajo 12 - 33 Medio 34 - 41 Alto 42 - 48
				Propuesta de iniciativas	
				Plan de capacitaciones y apoyo	
			Organización	Optimización del talento humano	
				Percepción del trabajo en equipo	
				Compromiso de metas	
			Integración	Adaptación a los cambios	
				Identificación de nuevas oportunidades	
				Buena relación entre los colaboradores	
			Dirección	Ética de los colaboradores	
				Participación directa del directivo	
				Capacidad de liderazgo	

Anexo 4 fichas de validación

FICHA DE VALIDACIÓN

ENCUESTA: HABILIDADES GERENCIALES

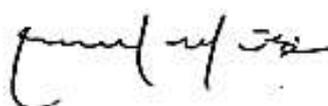
HABILIDADES GERENCIALES Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES, REGIÓN AMAZONAS, 2021

N°	Indicadores / Ítem	Coherencia		Pertinencia		Relevancia	
		Si	No	Si	No	Si	No
1	El director de su área, crea en el grupo que dirige, un ambiente de compromiso.	X		X		X	
2	El director de su área, verifica que se logre las metas del equipo	X		X		X	
3	La institución mediante el director de su área, les ha dado a conocer la misión y visión de la Dirección Regional de transportes y comunicaciones a todos sus colaboradores.	X		X		X	
4	Las áreas de la institución permiten brindar información con el equipo y apoya a la participación de todos.	X		X		X	
5	La institución Indaga en las raíces del problema antes de tomar una decisión.	X		X		X	
6	La institución propone más de una alternativa para solucionar el conflicto	X		X		X	
7	La institución trata de buscar acuerdos que se beneficien ambas partes.	X		X		X	
8	La institución cuando encuentra errores en los procesos evita recalcar el problema y se enfoca en la solución.	X		X		X	
9	La institución permite que las decisiones sean tomadas por el equipo.	X		X		X	
10	La institución demuestra interés en la opinión de sus colaboradores, aun cuando no está de acuerdo con ellos.	X		X		X	
11	Los valores del establecimiento de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones son los mismos que guían su conducta.	X		X		X	
12	Usted conoce las funciones que debe desempeñar cada colaborador.	X		X		X	
13	Usted es honesto en las críticas hacia los demás, aun cuando estas son negativas.	X		X		X	
14	El Director Regional delega funciones apropiadamente.	X		X		X	
15	Usted, evita ponerse a la defensiva ante la crítica de sus colaboradores.	X		X		X	
16	Usted, trata de conseguir la armonía entre sus colaboradores.	X		X		X	
17	La Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la región Amazonas utiliza incentivos no económicos cuando los colaboradores cumplen metas.	X		X		X	
18	La Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la región Amazonas promueve acciones para optimizar el talento y capacidades de los demás	X		X		X	
19	Usted, Acude a otras personas para que lo ayuden en la toma de decisiones	X		X		X	
20	Usted cree que los colaboradores sienten que son tratados justamente	X		X		X	

OBSERVACIONES:

DATOS DEL EXPERTO	
Nombre y Apellidos: Benjamín Roldán Polo Escobar	DNI:08895412
Título y grado académico: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD	
Centro de labores: UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	

Chachapoyas, agosto 2022.



Firma

Dr. BENJAMÍN ROLDAN POLO ESCOBAR

FICHA DE VALIDACIÓN

ENCUESTA: PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR

HABILIDADES GERENCIALES Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES, REGIÓN AMAZONAS, 2021

N°	Indicadores / Item	Coherencia		Pertinencia		Relevancia	
		Si	No	Si	No	Si	No
1	Las metas que se han establecido en la Dirección regional de transportes y comunicaciones son idóneas a la realidad de la misma	X		X		X	
2	La Dirección regional de transportes y comunicaciones permite examinar situaciones pasadas para modificar su actuar ante situaciones nuevas.	X		X		X	
3	La Dirección regional de transportes y comunicaciones cuenta con un plan de entrenamiento y apoyo para sus colaboradores.	X		X		X	
4	La Dirección regional de transportes y comunicaciones, promueve acciones para optimizar el talento humano y las capacidades de los demás	X		X		X	
5	Los colaboradores perciben la confianza que la Dirección regional de transportes y comunicaciones tiene en su equipo de trabajo.	X		X		X	
6	La Dirección regional de transportes y comunicaciones, logra que su equipo de trabajo se comprometa con las metas establecidas.	X		X		X	
7	La Dirección regional de transportes y comunicaciones, permite adaptarse a los contextos cambiantes.	X		X		X	
8	La Dirección regional de transportes y comunicaciones, percibe los cambios del entorno e identifica nuevas oportunidades.	X		X		X	
9	La Dirección regional de transportes y comunicaciones, utiliza actividades para construir una buena relación entre los miembros del equipo.	X		X		X	
10	Los colaboradores conocen la línea de autoridad que deben seguir en caso de alguna dificultad.	X		X		X	
11	Su director consigue modificar el rumbo del equipo de trabajo bajo su mando.	X		X		X	
12	Usted, considera que la capacidad de liderazgo de su director es adecuada.	X		X		X	

OBSERVACIONES:

DATOS DEL EXPERTO

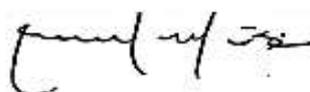
Nombre y Apellidos: B ENJAMIN ROLDAN POLO ESCOBAR

DNI: 088995412

Título y grado académico: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Centro de labores: UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

Chachapoyas, agosto 2022.



Firma

DR. BENJAMÍN ROLDAN POLO ESCOBAR

Validación del Instrumento de las variables de estudio

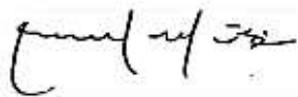
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Quien Suscribe: CARLOS ALBERTO HINOJOSA SALAZAR, identificado con DNI: 33958820, de Grado Académico: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN.

Mediante el presente dejo constancia, que los instrumentos para la recolección de datos (cuestionarios) del trabajo "HABILIDADES GERENCIALES Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES, REGIÓN AMAZONAS, 2021", presentado por el Adm. William Llaja Mori, ha sido analizado con respecto a su Coherencia, Pertinencia, Independencia e Impacto, cumpliendo satisfactoriamente con el propósito para el cual ha sido diseñado y reúne los requisitos necesarios para ser válido y, por ende, cumple con los objetivos que se plantea en la investigación.

Por tal razón, se extiende la siguiente Constancia en señal de APROBACIÓN del Instrumento de estudio.

Chachapoyas, 03 de agosto 2022



Nombre: BENJAMIN ROLDAN POLO ESCOBAR

DNI: 08895412

FICHA DE VALIDACIÓN

ENCUESTA: HABILIDADES GERENCIALES

HABILIDADES GERENCIALES Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES, REGIÓN AMAZONAS, 2021

N°	Indicadores / Ítem	Coherencia		Pertinencia		Relevancia	
		Si	No	Si	No	Si	No
1	El director de su área, crea en el grupo que dirige, un ambiente de compromiso.	X		X		X	
2	El director de su área, verifica que se logre las metas del equipo	X		X		X	
3	La institución mediante el director de su área, les ha dado a conocer la misión y visión de la Dirección Regional de transportes y comunicaciones a todos sus colaboradores.	X		X		X	
4	Las áreas de la institución permiten brindar información con el equipo y apoya a la participación de todos.	X		X		X	
5	La institución Indaga en las raíces del problema antes de tomar una decisión.	X		X		X	
6	La institución propone más de una alternativa para solucionar el conflicto	X		X		X	
7	La institución trata de buscar acuerdos que se beneficien ambas partes.	X		X		X	
8	La institución cuando encuentra errores en los procesos evita recalcar el problema y se enfoca en la solución.	X		X		X	
9	La institución permite que las decisiones sean tomadas por el equipo.	X		X		X	
10	La institución demuestra interés en la opinión de sus colaboradores, aun cuando no está de acuerdo con ellos.	X		X		X	
11	Los valores del establecimiento de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones son los mismos que guían su conducta.	X		X		X	
12	Usted conoce las funciones que debe desempeñar cada colaborador.	X		X		X	
13	Usted es honesto en las críticas hacia los demás, aun cuando estas son negativas.	X		X		X	
14	El Director Regional delega funciones apropiadamente.	X		X		X	
15	Usted, evita ponerse a la defensiva ante la crítica de sus colaboradores.	X		X		X	
16	Usted, trata de conseguir la armonía entre sus colaboradores.	X		X		X	
17	La Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la región Amazonas utiliza incentivos no económicos cuando los colaboradores cumplen metas.	X		X		X	
18	La Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la región Amazonas promueve acciones para optimizar el talento y capacidades de los demás	X		X		X	
19	Usted, Acude a otras personas para que lo ayuden en la toma de decisiones	X		X		X	
20	Usted cree que los colaboradores sienten que son tratados justamente	X		X		X	

OBSERVACIONES:

DATOS DEL EXPERTO	
Nombre y Apellidos: RIVER CHAVEZ SANTOS	DNI: 33432973
Titulo y grado académico: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Centro de labores: UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	

Chachapoyas, agosto 2022.



Firma

Dr. RIVER CHAVEZ SANTOS

FICHA DE VALIDACIÓN

ENCUESTA: PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR

HABILIDADES GERENCIALES Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES, REGIÓN AMAZONAS, 2021

N°	Indicadores / Item	Coherenci		Pertinencia		Relevancia	
		Si	No	Si	No	Si	No
1	Las metas que se han establecido en la Dirección regional de transportes y comunicaciones son idóneas a la realidad de la misma	X		X		X	
2	La Dirección regional de transportes y comunicaciones permite examinar situaciones pasadas para modificar su actuar ante situaciones nuevas.	X		X		X	
3	La Dirección regional de transportes y comunicaciones cuenta con un plan de entrenamiento y apoyo para sus colaboradores.	X		X		X	
4	La Dirección regional de transportes y comunicaciones, promueve acciones para optimizar el talento humano y las capacidades de los demás	X		X		X	
5	Los colaboradores perciben la confianza que la Dirección regional de transportes y comunicaciones tiene en su equipo de trabajo.	X		X		X	
6	La Dirección regional de transportes y comunicaciones, logra que su equipo de trabajo se comprometa con las metas establecidas.	X		X		X	
7	La Dirección regional de transportes y comunicaciones, permite adaptarse a los contextos cambiantes.	X		X		X	
8	La Dirección regional de transportes y comunicaciones, percibe los cambios del entorno e identifica nuevas oportunidades.	X		X		X	
9	La Dirección regional de transportes y comunicaciones, utiliza actividades para construir una buena relación entre los miembros del equipo.	X		X		X	
10	Los colaboradores conocen la línea de autoridad que deben seguir en caso de alguna dificultad.	X		X		X	
11	Su director consigue modificar el rumbo del equipo de trabajo bajo su mando.	X		X		X	
12	Usted, considera que la capacidad de liderazgo de su director es adecuada.	X		X		X	

OBSERVACIONES:

DATOS DEL EXPERTO	
Nombre y Apellidos: RIVER CHAVEZ SANTOS	DNI: 33432973
Título y grado académico: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Centro de labores: UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	

Chachapoyas, agosto 2022.



Firma

Dr. RIVER CHAVEZ SANTOS

Validación del Instrumento de las variables de estudio

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Quien Suscribe: RIVER CHAVEZ SANTOS, identificado con DNI: 33432973, de Grado Académico: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Mediante el presente dejo constancia, que los instrumentos para la recolección de datos (cuestionarios) del trabajo "**HABILIDADES GERENCIALES Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES, REGIÓN AMAZONAS, 2021**", presentado por el Adm. **William Llaja Mori**, ha sido analizado con respecto a su Coherencia, Pertinencia, Independencia e Impacto, cumpliendo satisfactoriamente con el propósito para el cual ha sido diseñado y reúne los requisitos necesarios para ser válido y, por ende, cumple con los objetivos que se plantea en la investigación. Por tal razón, se extiende la siguiente Constancia en señal de APROBACIÓN del Instrumento de estudio.

Chachapoyas, 02 de agosto 2022



Nombre: RIVER CHAVEZ SANTOS
DNI: 33432973

FICHA DE VALIDACIÓN

ENCUESTA: HABILIDADES GERENCIALES

HABILIDADES GERENCIALES Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES, REGIÓN AMAZONAS, 2021

N°	Indicadores / Ítem	Coherencia		Pertinencia		Relevancia	
		Si	No	Si	No	Si	No
1	El director de su área, crea en el grupo que dirige, un ambiente de compromiso.	X		X		X	
2	El director de su área, verifica que se logre las metas del equipo	X		X		X	
3	La institución mediante el director de su área, les ha dado a conocer la misión y visión de la Dirección Regional de transportes y comunicaciones a todos sus colaboradores.	X		X		X	
4	Las áreas de la institución permiten brindar información con el equipo y apoya a la participación de todos.	X		X		X	
5	La institución Indaga en las raíces del problema antes de tomar una decisión.	X		X		X	
6	La institución propone más de una alternativa para solucionar el conflicto	X		X		X	
7	La institución trata de buscar acuerdos que se beneficien ambas partes.	X		X		X	
8	La institución cuando encuentra errores en los procesos evita recalcar el problema y se enfoca en la solución.	X		X		X	
9	La institución permite que las decisiones sean tomadas por el equipo.	X		X		X	
10	La institución demuestra interés en la opinión de sus colaboradores, aun cuando no está de acuerdo con ellos.	X		X		X	
11	Los valores del establecimiento de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones son los mismos que guían su conducta.	X		X		X	
12	Usted conoce las funciones que debe desempeñar cada colaborador.	X		X		X	
13	Usted es honesto en las críticas hacia los demás, aun cuando estas son negativas.	X		X		X	
14	El Director Regional delega funciones apropiadamente.	X		X		X	
15	Usted, evita ponerse a la defensiva ante la crítica de sus colaboradores.	X		X		X	
16	Usted, trata de conseguir la armonía entre sus colaboradores.	X		X		X	
17	La Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la región Amazonas utiliza incentivos no económicos cuando los colaboradores cumplen metas.	X		X		X	
18	La Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la región Amazonas promueve acciones para optimizar el talento y capacidades de los demás	X		X		X	
19	Usted, Acude a otras personas para que lo ayuden en la toma de decisiones	X		X		X	
20	Usted cree que los colaboradores sienten que son tratados justamente	X		X		X	

OBSERVACIONES:

DATOS DEL EXPERTO	
Nombre y Apellidos: ALEX JAVIER SÁNCHEZ PANTALEÓN	DNI: 47080698
Título y grado académico: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD	
Centro de labores: UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	

Chachapoyas, agosto 2022.



Firma

DR. ALEX JAVIER SÁNCHEZ PANTALEÓN

FICHA DE VALIDACIÓN

ENCUESTA: PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR

HABILIDADES GERENCIALES Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES, REGIÓN AMAZONAS, 2021

N°	Indicadores / Item	Coherencia		Pertinencia		Relevancia	
		Si	No	Si	No	Si	No
1	Las metas que se han establecido en la Dirección regional de transportes y comunicaciones son idóneas a la realidad de la misma	X		X		X	
2	La Dirección regional de transportes y comunicaciones permite examinar situaciones pasadas para modificar su actuar ante situaciones nuevas.	X		X		X	
3	La Dirección regional de transportes y comunicaciones cuenta con un plan de entrenamiento y apoyo para sus colaboradores.	X		X		X	
4	La Dirección regional de transportes y comunicaciones, promueve acciones para optimizar el talento humano y las capacidades de los demás	X		X		X	
5	Los colaboradores perciben la confianza que la Dirección regional de transportes y comunicaciones tiene en su equipo de trabajo.	X		X		X	
6	La Dirección regional de transportes y comunicaciones, logra que su equipo de trabajo se comprometa con las metas establecidas.	X		X		X	
7	La Dirección regional de transportes y comunicaciones, permite adaptarse a los contextos cambiantes.	X		X		X	
8	La Dirección regional de transportes y comunicaciones, percibe los cambios del entorno e identifica nuevas oportunidades.	X		X		X	
9	La Dirección regional de transportes y comunicaciones, utiliza actividades para construir una buena relación entre los miembros del equipo.	X		X		X	
10	Los colaboradores conocen la línea de autoridad que deben seguir en caso de alguna dificultad.	X		X		X	
11	Su director consigue modificar el rumbo del equipo de trabajo bajo su mando.	X		X		X	
12	Usted, considera que la capacidad de liderazgo de su director es adecuada.	X		X		X	

OBSERVACIONES:

DATOS DEL EXPERTO

Nombre y Apellidos: ALEX JAVIER SÁNCHEZ PANTALEÓN	DNI: 47080698
Título y grado académico: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD	
Centro de labores: UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	



Chachapoyas, agosto 2022.

DR. ALEX JAVIER SÁNCHEZ PANTALEÓN

Validación del Instrumento de las variables de estudio

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Quien Suscribe: **ALEX JAVIER SÁNCHEZ PANTALEÓN**, identificado con DNI: 47080698, de Grado Académico: **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**.

Mediante el presente dejo constancia, que los instrumentos para la recolección de datos (cuestionarios) del trabajo **"HABILIDADES GERENCIALES Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES, REGIÓN AMAZONAS, 2021"**, presentado por el Adm. **William Llaja Mori**, ha sido analizado con respecto a su Coherencia, Pertinencia, Independencia e Impacto, cumpliendo satisfactoriamente con el propósito para el cual ha sido diseñado y reúne los requisitos necesarios para ser válido y, por ende, cumple con los objetivos que se plantea en la investigación.

Por tal razón, se extiende la siguiente Constancia en señal de **APROBACIÓN** del Instrumento de estudio.

Chachapoyas, 06 de agosto 2022



Nombre: **ALEX JAVIER SÁNCHEZ PANTALEÓN**

DNI: 47080698

Anexo A5

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO: HABILIDADES GERENCIALES

Casos Validos	Excluidos (*)	Total casos (N)	n = prueba piloto	%
20	0	20	10	100

(*) La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nro. De elementos
0.805	20

Estadística del total de elementos

Ítems	Preguntas	Dimensiones	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item1	1	Dimensión: Liderazgo gerencial	0.795
Item2	2		0.781
Item3	3	Dimensión: Comunicación	0.815
Item4	4		0.810
Item5	5	Dimensión: Negociación	0.801
Item6	6		0.814
Item7	7		0.861
Item8	8	Dimensión: Decisión gerencial	0.764
Item9	9		0.797
Item10	10		0.811
Item11	11		0.810
Item12	12	Dimensión: Habilidades gerenciales	0.798
Item13	13		0.797
Item14	14	Dimensión: Habilidades sociales	0.885
Item15	15		0.780
Item16	16		0.796
Item17	17	Dimensión: Motivación	0.780
Item18	18		0.792
Item19	19	Dimensión: Inteligencia emocional	0.802
Item20	20		0.811

Anexo 6 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO: DESARROLLO GERENCIAL

Casos Validos	Excluidos (*)	Total casos (N)	n= prueba piloto	%
12	0	12	10	100

(*) La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nro. De elementos
0.832	12

Estadística del total de elementos

Ítems	Preguntas	Dimensiones	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item1	1	Planeación	0.817
Item2	2		0.822
Item3	3		0.812
Item4	4	Organización	0.813
Item5	5		0.845
Item6	6		0.850
Item7	7	Eficiencia	0.901
Item8	8		0.846
Item9	9		0.864
Item10	10	Dirección	0.795
Item11	11		0.821
Item12	12		0.804

Anexo 7

Coefficientes para toma de decisiones

De -0.91 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De +0.21 a 0.40	Correlación baja
De +0.41 a 0.70	Correlación moderada
De +0.71 a 0.90	Correlación alta
De +0.91 a 1	Correlación

Coefficiente de Pearson y/o Spearman (r)

Intervalo de la Variación, puede variar entre -1 a +1

1	De 0,00 a 0,19	Muy baja correlación
2	De 0,20 a 0,39	Baja correlación
3	De 0,40 a 0,59	Moderada correlación
4	De 0,60 a 0,79	Buena correlación
5	De 0,80 a 1,00	Muy buena correlación

FUENTE: Libro estadística Lincoln