

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

**INFLUENCIA DE LAS HABILIDADES GERENCIALES EN EL
NIVEL DE EJECUCIÓN DE LAS INVERSIONES EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL ALTO DE LA
ALIANZA, 2023**

TESIS

PRESENTADA POR:

MIRIAN PAMELA APAZA PARI

Para optar el Grado Académico de:

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON
MENCIÓN EN GERENCIA PÚBLICA**

TACNA – PERÚ

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

**INFLUENCIA DE LAS HABILIDADES GERENCIALES EN EL NIVEL DE
EJECUCIÓN DE LAS INVERSIONES EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL ALTO DE LA ALIANZA, 2023**

Tesis sustentada y aprobada el 19 de agosto del 2024; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE :
Dr. Nicolás Fidel Calderón Urriola

SECRETARIO :
Dr. Franco Vargas Sánchez

MIEMBRO :
Mgr. Edith Diana Ramírez Charca

ASESOR :
Mgr. Edith Diana Ramírez Charca

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Mgr. Edith Diana Ramírez Charca, en mi condición de asesora acreditada con Resolución de Escuela de Posgrado N° 13400-2023-ESPG/UNJBG del 15 de diciembre del 2023, del trabajo de tesis titulado: *"Influencia de las habilidades gerenciales en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023"*, presentado por la Srta. Mirian Pamela Apaza Pari, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias (*Magíster Scientiae*) con mención en Gerencia Pública.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajo de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN, cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 9%.

Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la tesis y está de acuerdo al nivel PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado a solicitud del interesado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención del Grado Académico de Maestro en Ciencias (*Magíster Scientiae*) con mención en Gerencia Pública.

Tacna, 02 agosto 2024

FIRMA ASESOR
Nombres y apellidos


.....
Mgr. Edith Diana Ramírez Charca
DNI N° 00504911



FIRMA TESISTA
Nombres y apellidos


.....
Srta. Mirian Pamela Apaza Pari
DNI N° 47410533



DEDICATORIA

La culminación de esta etapa tan importante de mi vida se la dedico a Dios, por ser mi guía espiritual, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente, además de brindarme su infinita bondad y amor.

A mis padres: Wilson Bruno Apaza Romero y Beatriz Pari Pari, quienes me dan su amor, apoyo incondicional, y sabios consejos, debido a que siempre me apoyan en mis decisiones, sobre todo en mi crecimiento profesional, siendo mi fortaleza y mi motivación a seguir.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad, por el dictado de esta maestría, que ha sido clave en la mejora de mi desenvolvimiento en gestión pública.

A mis compañeros de trabajo en la municipalidad, por brindarme las facilidades para efectuar la investigación.

A mi Asesora de la Tesis, porque su acompañamiento fue permanente, lo cual me permitió concluir.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	3
1.2. Formulación del Problema.....	5
1.2.1. Problema General.....	5
1.2.2. Problemas Específicos	5
1.3. Justificación de la investigación	5
1.4. Objetivos.....	6
1.4.1. Objetivo General.....	6
1.4.2. Objetivos Específicos.....	6
1.5. Hipótesis	7
1.5.1. Hipótesis General.....	7
1.5.2. Hipótesis Específicas	7
1.6. Limitaciones de la Investigación	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.1.1 Antecedentes Internacionales	8
2.1.2. Antecedentes Nacionales	9
2.1.3. Antecedentes Locales	9
2.2. Bases Teóricas	10
2.2.1. Bases Teóricas “Habilidades Gerenciales”	10
2.3. Conceptos Claves.....	21

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	23
3.1 Tipo y Nivel de Investigación.....	23
3.1.1 Tipo de investigación	23
3.1.2 Nivel de Investigación	23
3.1.3. Diseño de Investigación.....	24
3.2. Cuadro de Operacionalización de Variables.....	24
3.3. Población y Muestra	26
3.3.1. Unidad de Análisis.....	26
3.3.2. Población	26
3.3.3. Muestra	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5. Estrategia para la Recolección de Datos.....	29
3.6. Procesamiento de la Información y Métodos Estadísticos de Análisis de Datos	29
3.7. Instrumentos, Equipos Materiales e Insumos	29
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	30
4.1 Resultados.....	30
4.1.1 Resultados de la Variable “Habilidades Gerenciales”	30
4.1.2 Resultados de la Variable “Nivel de Ejecución de las Inversiones”	38
4.2. Comprobación de Hipótesis.....	49
4.2.1. Comprobación de las Hipótesis Específicas	49
4.2.2 Comprobación de la Hipótesis General	52
DISCUSIONES	53
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES.....	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
ANEXOS	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Ejecución de las inversiones nacionales 2023</i>	4
Tabla 2	<i>Habilidades directivas</i>	13
Tabla 3	<i>Variable “Habilidades gerenciales” y el número de ítem</i>	27
Tabla 4	<i>Variable “Nivel de ejecución de las inversiones” y el número de ítem</i>	28
Tabla 5	<i>Baremo para la variable “Habilidades gerenciales”</i>	28
Tabla 6	<i>Baremo para la variable “Nivel de ejecución de las inversiones”</i>	28
Tabla 7	<i>Resultados de la dimensión “Habilidades conceptuales”</i>	30
Tabla 8	<i>Resultados de la dimensión “Habilidades conceptuales” (por ítem)</i>	32
Tabla 9	<i>Resultados de la dimensión “Habilidades técnicas”</i>	33
Tabla 10	<i>Resultados de la dimensión “Habilidades técnicas” (por ítem)</i>	34
Tabla 11	<i>Resultados de la dimensión “Habilidades humanas”</i>	35
Tabla 12	<i>Resultados de la dimensión “Habilidades humanas” (por ítem)</i>	36
Tabla 13	<i>Resultados de la variable “Habilidades gerenciales” (por dimensión)</i>	38
Tabla 14	<i>Resultados de la dimensión “Eficiencia”</i>	39
Tabla 15	<i>Resultados de la dimensión “Eficiencia” (por ítem)</i>	40
Tabla 16	<i>Resultados de la dimensión “Eficacia”</i>	41
Tabla 17	<i>Resultados de la dimensión “Eficacia” (por ítem)</i>	42
Tabla 18	<i>Resultados de la dimensión “Transparencia”</i>	43
Tabla 19	<i>Resultados de la dimensión “Transparencia” (por ítem)</i>	44
Tabla 20	<i>Resultados de la dimensión “Pertinencia”</i>	45
Tabla 21	<i>Resultados de la dimensión “Pertinencia” (por ítem)</i>	46
Tabla 22	<i>Resultados de la variable “Nivel de ejecución de las inversiones”</i>	47
Tabla 23	<i>Resultados de la variable “Nivel de ejecución de las inversiones” (por dimensión)</i>	48
Tabla 24	<i>Primera hipótesis contrastada</i>	49
Tabla 25	<i>Segunda hipótesis contrastada</i>	50
Tabla 26	<i>Tercera hipótesis contrastada</i>	51
Tabla 27	<i>Hipótesis general contrastada</i>	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	<i>Habilidades directivas esenciales</i>	12
Figura 2	<i>Pirámide de las habilidades directivas</i>	14
Figura 3	<i>Dimensiones de las habilidades gerenciales</i>	15
Figura 4	<i>Ciclo INVIERTE.PE</i>	19
Figura 5	<i>Resultados de la dimensión “Habilidades conceptuales”</i>	31
Figura 6	<i>Resultados de la dimensión “Habilidades técnicas”</i>	33
Figura 7	<i>Resultados de la dimensión “Habilidades humanas”</i>	35
Figura 8	<i>Resultados de la variable “Habilidades gerenciales”</i>	37
Figura 9	<i>Resultados de la dimensión “Eficiencia”</i>	39
Figura 10	<i>Resultados de la dimensión “Eficacia”</i>	41
Figura 11	<i>Resultados de la dimensión “Transparencia”</i>	43
Figura 12	<i>Resultados de la dimensión “Pertinencia”</i>	45
Figura 13	<i>Resultados de la variable “Nivel de ejecución de las inversiones”</i>	47

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo el determinar cómo las habilidades gerenciales influyen en el nivel de ejecución de las inversiones, desde la perspectiva del trabajador, en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023; donde el alcance es explicativo, el tipo es aplicado, los datos de corte transversal, la muestra fue de 89 personas, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, los cuales se validaron con tres expertos y la fiabilidad con el Alpha de Cronbach que dio 0,950 (variable “Habilidades gerenciales”) y 0,972 (variable “Nivel de ejecución de las inversiones”).

Se encontró que el 62,9 % de los trabajadores consideran de nivel regular las habilidades gerenciales de los funcionarios, siendo la dimensión más resaltada las “Habilidades técnicas”; y el 56,2 % percibe de nivel regular la ejecución de las inversiones en la entidad, siendo la dimensión de mayor valoración la “Eficiencia”.

Se concluye que existe influencia significativa de las habilidades gerenciales que percibe el trabajador sobre el nivel de ejecución de las inversiones en la MDAA, dado un chi-cuadrado = 113,219 ($p = 0,000$); de forma similar, cada una de las dimensiones de la variable independiente influyen en la variable dependiente.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, nivel de ejecución de las inversiones, ciudadano, gestión pública.

ABSTRACT

The objective of the research is to determine how management skills influence the level of execution of investments, from the perspective of the worker, in the Alto de la Alianza District Municipality, 2023; where the scope is explanatory, the type is applied, the data is cross-sectional, the sample was 89 people, the technique was the survey and the instrument was the questionnaire, which were validated with three experts and the reliability with the alpha of Cronbach that gave 0,950 (variable “Management skills”) and 0,972 (variable “Level of investment execution”).

It was found that 62,9 % of workers consider the management skills of officials to be of a regular level, with the most highlighted dimension being “Technical skills”; and 56,2 % perceive the execution of investments in the entity at a regular level, with the dimension most valued being “Efficiency”.

It is concluded that there is a significant influence of the managerial skills perceived by the worker on the level of execution of investments in the MDAA, given a chi-square = 113,219 ($p = 0,000$); Similarly, each of the dimensions of the independent variable influence the dependent variable.

Keywords: Management skills, level of investment execution, citizen, public management.

INTRODUCCIÓN

El trabajo efectuado tiene como principal objetivo el determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023; puesto que el inadecuado nivel de la ejecución de las inversiones públicas, tiene algunas razones de ello, tales como: Burocracia y trámites administrativos lentos, falta de planificación y seguimiento al logro de objetivos, corrupción en la asignación de contratos y recursos, problemas de capacidad institucional, conflictos sociales y ambientales, entre otros; lo cual afecta directamente al ciudadano, puesto que percibe que las obras emblemáticas en favor del distrito no se concretizan.

Un factor de dicha realidad, es la falta de habilidades gerenciales del equipo de funcionarios pública en la municipalidad, puesto que carecen de la experiencia en gestión y de la formación profesional para la adecuada utilización de los recursos del Estado; afectando con ello, a la óptima implementación del ciclo de inversiones públicas – INVIERTE.PE, y con ello al poblador de la zona.

Sobre el contenido de los capítulos, se detalla que en el primero se aborda la descripción del problema de investigación, se identifican los objetivos, se precisa la relevancia del trabajo y se destacan las limitaciones de la investigación y su delimitación.

En el capítulo II, se presentan algunos antecedentes afines al trabajo, de los cuales ha extraído bases teóricas, instrumentos, precisiones para la discusión, otros; además se presentan los argumentos teóricos de la investigación, y la precisión de los términos básicos.

En el capítulo III se detallan los aspectos de la metodología utilizada para recabar los datos, identificando el tipo, el diseño, el alcance, la muestra, entre otros, donde los cuestionarios fueron validados por expertos y se aplicó el Alpha de Cronbach, cuyos resultados fueron muy adecuados.

En el capítulo IV se presentan los resultados, los cuales se agrupan en dimensiones y también en resumen para las dos variables, además de los diagramas de barras respectivos, se efectúa el contraste de hipótesis.

Finalmente, en el capítulo V está la discusión de los resultados, y el detalle de las conclusiones y sugerencias al equipo directivo de la municipalidad.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Whetten & Cameron (2011) resaltan que en un entorno organizativo tan competitivo como el actual, es muy necesario que los directivos prioricen el desarrollar y potencializar sus habilidades para dirigir los destinos de la entidad y hacer frente a las demás entidades del sector, considerando aspectos transversales relacionados con el estar a la vanguardia de las tendencias, los avances en el uso de la tecnología como medio para dar un mejor servicio, el impacto de la normatividad en las decisiones, otros.

Hermosa (2012) resalta la importancia de controlar el uso adecuado de los recursos, que deben implementar los gerentes, para lo cual deben aplicar procedimientos o políticas administrativas, con la finalidad de minimizar riesgos o asegurar que se puedan lograr los objetivos; pero lamentablemente en las organizaciones públicas es deficiente, puesto que los directivos y funcionarios públicos no cuentan con las habilidades gerenciales para priorizar los intereses de la ciudadanía en sus decisiones, prueba de ello se denota en la ejecución del programa de inversiones 2023 en el Perú (ver Tabla 1), donde los gobiernos locales solamente han ejecutado el 62,4 % del total de su presupuesto para inversiones, a lo anterior se adhiere la falta de un trabajo en equipo adecuado, la poca prioridad que le da la gestión a la utilización de un sistema de control interno para monitorear los avances de la gestión, otros; afectando de forma significativa a los intereses de la población, que tiene la expectativa de que las obras planificadas se ejecuten pronto de manera eficiente.

Tabla 1*Ejecución de las inversiones nacionales 2023*

TOTAL	65,777,498,190	49,775,461,820	75.7
Nivel de Gobierno	PIM	Devengado	Avance %
Gobierno Nacional	23,406,319,838	21,138,614,949	90,3
Gobiernos Locales	28,632,406,415	17,855,083,838	62,4
Gobiernos Regionales	13,738,771,937	10,781,763,033	78,5

Nota. Consulta amigable del MEF (2024)

En el Perú, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2016), a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°186-2016-SERVIR-PE publicó la “Guía de evaluación de competencias para directivos públicos”, donde principalmente se proporcionan herramientas metodológicas para evaluar las competencias directivas de los funcionarios públicos, donde se destacan las que son transversales a cualquier puesto de trabajo directivo: Orientación a resultados, vocación de servicio y trabajo en equipo, los cuales resultan fundamentales para la evaluación de la gestión del rendimiento institucional; pero no existe un monitoreo a su implementación, que permita que las entidades públicas cuenten con funcionarios que se caractericen por sus habilidades gerenciales para gestionar los recursos públicos de forma adecuada.

En el caso del departamento de Tacna, en base a nuestra experiencia profesional y a la revisión del portal del MEF, sucede algo similar en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, dado que existe una débil ejecución del presupuesto para inversiones, puesto que al finalizar el 2023, se ha ejecutado el 71,4 % (por debajo del promedio de las municipalidades de la región, que es del 74,1 %), además de una calidad del gasto público deficiente, puesto que la obra de mayor presupuesto tiene que ver con el servicio de vías locales (9,943,666 soles de PIM), existiendo problemáticas más urgentes que tiene que ver con la temática de seguridad, educación, entre otros; lo cual genera desconfianza en la población, que es testigo de la falta de habilidades gerenciales para usar los recursos

públicos para priorizar la calidad de la ejecución de las inversiones, que es la problemática investigada en este trabajo.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la influencia de las habilidades gerenciales en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cuál es la influencia de las habilidades conceptuales en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023?
- b) ¿Cuál es la influencia de las habilidades técnicas en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023?
- c) ¿Cuál es la influencia de las habilidades humanas en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023?

1.3. Justificación de la investigación

El trabajo efectuado es relevante porque analizó el nivel de ejecución de las inversiones, desde la perspectiva del trabajador de la entidad; es decir, si efectivamente se están usando los recursos del Estado para enfrentar la problemática prioritaria de la jurisdicción, puesto que de esa forma se tendrá información más precisa si se está logrando disminuir las brechas territoriales.

Además, el trabajo es importante, puesto que logró recabar las opiniones del personal de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, respecto a la labor de los funcionarios públicos, si efectivamente se perciben que cuentan con las habilidades

gerenciales para guiar los destinos del distrito, que tiene diferentes problemas públicos que atender; lo cual contribuirá a que la gestión priorice el contar con profesionales que cuenten con la experiencia en gestión, con la calidad moral y con la formación acorde a las exigencias del cargo.

Por tanto, la investigación es relevante porque:

- Teórica: Puesto que se elaboró una base teórica sólida, que permite contar con un constructo para evaluar el comportamiento de las variables de estudio.
- Práctica: Puesto que las recomendaciones le servirán a las autoridades y el equipo de funcionarios a mejorar sus estrategias de uso de recursos, centrados en la búsqueda de la eficiencia en el nivel de ejecución de las inversiones.
- Metodológica: Puesto que la metodología utilizada les servirá de pauta a investigadores interesados en problemáticas similares.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Analizar la influencia de las habilidades conceptuales en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023.
- b) Analizar la influencia de las habilidades técnicas en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023.
- c) Analizar la influencia de las habilidades humanas en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

Existe influencia significativa de las habilidades gerenciales en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023.

1.5.2. Hipótesis Específicas

- a) Existe influencia significativa de las habilidades conceptuales en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023.
- b) Existe influencia significativa de las habilidades técnicas en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023.
- c) Existe influencia significativa de las habilidades humanas en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023.

1.6. Limitaciones de la Investigación

La limitación principal se refiere a que el trabajo demoró más del tiempo programado, por la demora de los encuestados en devolver los formatos de cuestionarios llenos; pero se pudo solucionar, insistiendo de buena manera, para la entrega respectiva.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A continuación, se describen los antecedentes considerados en la investigación:

2.1.1 Antecedentes Internacionales

- a) Corredor y López (2023) investigaron las “Habilidades gerenciales clave para optimizar la cadena de abastecimiento en la empresa Pasar Express S.A.S.”; tesis de maestría; donde el objetivo fue analizar las habilidades gerenciales que se requieren para mejorar el abastecimiento; se usó el enfoque cualitativo, el nivel fue descriptivo, la muestra fueron los gerentes y personal que labora en la entidad; se concluyó que las habilidades gerenciales que contribuyen a optimizar la gestión de abastecimiento son: El liderar, orientarse a los resultados, el comunicarse asertivamente, el ser flexible, el saber motivar, el pensar estratégicamente, el uso de las TICs, entre otros, finalmente se propuso un plan centrado en mejorar las habilidades gerenciales de los directivos.

- b) Manríquez (2022) investigó la “Productividad del gasto público y tamaño óptimo del gobierno: El caso de las regiones chilenas”; donde el objetivo fue analizar si existe relación entre la productividad en el gasto de los recursos públicos y el tamaño de las entidades públicas; siendo el trabajo de nivel básico, de diseño no experimental; se concluyó que el gasto público es productivo, en el caso de las regiones con un crecimiento mayor les falta recursos para gastar, el tamaño óptimo a nivel nacional es de 4,84 %, de 5,8 % en el caso de regiones con un desarrollo económico mayor y 4,0 % en las que tienen un desarrollo económico menor, y la productividad del gasto público se relaciona de forma negativa con el tamaño de gobierno.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

- a) Ramón (2023) investigó la “Ejecución presupuestal y calidad del gasto en proyectos de inversión pública en una municipalidad de Lima, 2022”; tesis de maestría de la Universidad César Vallejo; donde el objetivo fue determinar cómo la ejecución del presupuesto se relaciona con el nivel de la calidad del gasto para el programa de inversiones; donde el tipo es básica, de alcance correlacional, donde el diseño es no experimental, la muestra es de 82 trabajadores; se concluyó que existe relación positiva y alta ($Rho = 0,798$) entre la ejecución presupuestal y el nivel de la calidad del gasto de los proyectos ejecutados.

- b) Calle (2022) investigó las “Habilidades gerenciales y gestión administrativa en una municipalidad provincial de Lambayeque”; tesis de maestría de la Universidad César Vallejo; donde el principal objetivo fue analizar cómo las habilidades gerenciales se relacionan con la gestión administrativa; donde el tipo es básico, de alcance correlacional, de diseño no experimental, la muestra es de 80 personas; se concluyó que las habilidades para gerenciar se relacionan de forma positiva y alta con la gestión administrativa ($r=0,962$), de forma similar existe relación positiva de cada una de las dimensiones (técnicas, humanas y conceptuales) con la gestión administrativa.

2.1.3. Antecedentes Locales

- a) Huanacuni (2022) investigó “Las competencias genéricas del directivo y la ejecución de las inversiones en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, 2020”; tesis de maestría; donde el objetivo es analizar cómo las competencias genéricas del funcionario se relacionan con el nivel de ejecución de inversiones; donde el tipo es básico, de alcance correlacional, la muestra fue de 80 trabajadores; se concluyó que el 63,8 % considera como regular las competencias genéricas de los directivos, el 71,3 % señala que la ejecución de inversiones es de

nivel regular, y que las competencias genéricas se relacionan positivamente y de intensidad alta con la ejecución de inversiones ($Rho = 0,895$ y $p = 0,000$).

- b) Loza (2022) investigó los “Servicios de atención al usuario del Ministerio de Economía y Finanzas – Conectamef y su relación con la calidad del gasto público de las Municipalidades de la Provincia de Tacna 2020”; tesis de maestría; donde el objetivo fue determinar si existe relación entre los servicios de atención a los usuarios y la calidad del gasto público; siendo el diseño no experimental, el alcance es correlacional, la muestra fue de 11 municipalidades; se concluye que existe relación directa y alta ($Rho = 0,732$ y $p = 0,016$) entre los servicios de atención que da el CONECTAMEF y el nivel de la calidad del gasto público.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Bases Teóricas “Habilidades Gerenciales”

2.2.1.1. Conceptualización de Habilidades Gerenciales.

Se resaltan las conceptualizaciones siguientes:

- Argudín (2008) con respecto a la competencia precisa que se trata de un conjunto de habilidades relacionadas con los temas psicológicos, cognitivos, comportamentales y otros, que son necesarios para cumplir de forma adecuada con las exigencias de determinadas actividades.
- Tardiff (2008) precisa que la competencia se destaca como un saber actuar que caracteriza a la persona, frente a determinadas circunstancias, para lo cual requiere contar con los insumos necesarios que permitan tener éxito en su implementación.
- Gutiérrez (2010) logra definir las habilidades gerenciales como un conjunto de responsabilidades que competen a quienes tienen funciones gerenciales y de coordinación en una organización; por tanto, abarca un conjunto de saberes

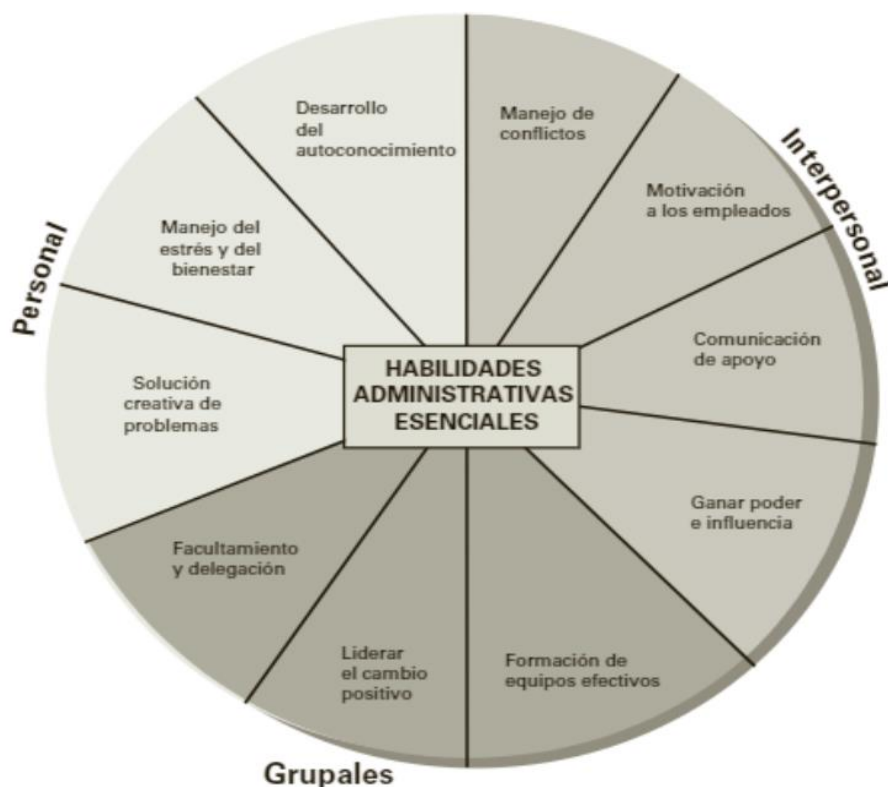
que caracteriza la labor de los gerentes que les permite hacer frente y resolver situaciones concretas afines con la dirección y coordinación de la organización.

- Puchol (2010) define las habilidades gerenciales como herramientas de comunicación interpersonal que abarcan un conjunto de destrezas comunes que permita dominar para ejercer eficientemente su rol directivo.

2.2.1.2. Modelos de Habilidades Gerenciales.

Se consideran los siguientes:

- a) Whetten & Cameron (2011): Han creado un modelo que incluye diez competencias esenciales de liderazgo, las cuales se organizan en (ver Figura 1):
 - Personales: Valoran la autocomprensión, la gestión del estrés y la capacidad de ofrecer soluciones analíticas a los problemas.
 - Interpersonales: Incluye la habilidad para abordar conflictos, motivar al equipo, fomentar una comunicación efectiva y frecuente con el personal a cargo, y ejercer influencia sobre los demás.
 - Grupales: Involucra la habilidad de delegar y otorgar autoridad a otros, liderar la organización hacia cambios positivos, y formar equipos de trabajo altamente eficientes.

Figura 1*Habilidades directivas esenciales*

Nota. Whetten & Cameron (2011)

b) Goyal (2013) agrupa en tres bloques a las habilidades directivas (ver Tabla 1):

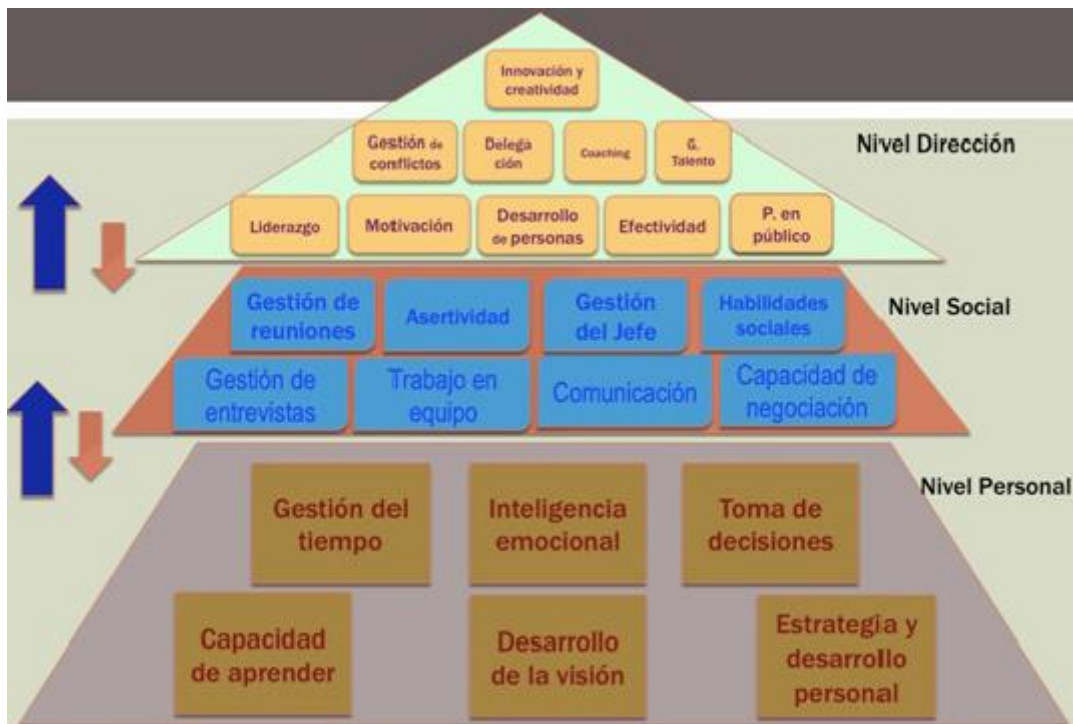
- Personales: Incluye la capacidad de autogestión, el aprendizaje continuo, la inteligencia emocional, la gestión del tiempo, el manejo del estrés, el crecimiento personal, la toma de decisiones y la resolución de problemas.
- Interpersonales: Involucra la habilidad de comunicarse de manera efectiva, colaborar con los demás, trabajar en equipo, ser asertivo, negociar, resolver conflictos, entre otras competencias.
- De dirección de personas: Incluye la capacidad de liderar e influenciar a las personas, lo que implica saber, motivar, desarrollar individuos, brindar apoyo, optimizar recursos, gestionar talento y ofrecer liderazgo y respaldo a los demás.

Tabla 2*Habilidades directivas*

HABILIDADES PERSONALES	HABILIDADES CON OTRAS PERSONAS	HABILIDADES DE DIRECCIÓN DE PERSONAS
Capacidad de aprender Gestión del tiempo Inteligencia emocional Gestión del estrés Estrategia y desarrollo personal Desarrollo de la visión Toma de decisiones y resolución de problemas	Comunicación Negociación Gestión de reuniones Trabajo en equipo Asertividad Delegación Resolución de conflictos	Motivación Optimización de recursos Desarrollo de personas Presentaciones en público <i>Coaching</i> Gestión del talento Liderazgo Innovación y creatividad

Nota. Goyal (2013)

- c) Pereda *et al.* (2014) identifican tres bloques de habilidades (o dimensiones) (ver Figura 2):
- Nivel personal: Engloba un conjunto de habilidades que se refieren a aspectos personales del directivo, siendo la base de su comportamiento profesional. Se destaca la capacidad para aprender, desarrollar una visión, crecer personalmente, exhibir un comportamiento emocionalmente inteligente, tomar decisiones y gestionar el tiempo de manera efectiva.
 - Nivel social: Principalmente, se refieren al establecimiento de relaciones adecuadas con los demás miembros de la entidad pública, lo que contribuye a crear un ambiente de trabajo positivo. Se enfatiza que la calidad de estas interacciones refleja nuestra naturaleza, destacando la importancia del trabajo en equipo, la comunicación regular, la habilidad para negociar, el comportamiento asertivo, las habilidades sociales, entre otros aspectos.
 - Nivel de dirección: Son aquellas que capacitan al funcionario para dirigir, coordinar y liderar al personal de la entidad pública. Se resaltan habilidades como el liderazgo, la capacidad para motivar al equipo, fomentar el desarrollo personal, alcanzar objetivos establecidos, manejar conflictos, interactuar con la ciudadanía, delegar responsabilidades, gestionar el talento humano, brindar apoyo, entre otras.

Figura 2*Pirámide de las habilidades directivas**Nota. Pereda et al. (2014)***2.2.1.3. Dimensiones para el Análisis de las Habilidades Gerenciales.**

Robbins y Judge (2009) cita a Katz (1955) para la identificación de los tipos de habilidades directivas, los cuales serán considerados como las dimensiones para medir esta variable, se tiene (ver Figura 3):

- Habilidades conceptuales:** Abarca principalmente la capacidad para percibir a la organización como un todo, es decir, desarrollar un pensamiento sistémico, y cómo los cambios en alguna parte de la entidad logran afectar a los demás elementos que la conforman.
- Habilidades técnicas:** Hace referencia a la capacidad del directivo para aplicar su conocimiento en temas técnicos y de procedimiento, para de esa forma cumplir con las labores específicas; abarca el conocimiento especializado, y el uso de herramientas y técnicas.

- c) **Habilidades humanas:** Implica el uso de estrategias para impulsar las relaciones afectivas entre los compañeros de trabajo, además del cooperar, de que existe una adecuada atmósfera de trabajo.

Figura 3

Dimensiones de las habilidades gerenciales



Nota. Katz (1955) citado por Robbins y Judge (2009)

2.2.1.4. Importancia de las Habilidades Gerenciales en la Gestión Pública.

Catacora (2022) efectúa una investigación sobre el impacto de las habilidades gerenciales en el gestionar adecuadamente los recursos públicos; en donde, se precisan algunas razones de la importancia de que los funcionarios públicos cuenten con habilidades de gestión, se tiene:

- **Eficiencia en la gestión:** Las habilidades gerenciales permiten a los funcionarios públicos administrar los recursos de manera eficiente, maximizando el uso de fondos, tiempo y personal para lograr los objetivos de la organización.

- Mejora en la prestación de servicios: Puesto que los funcionarios públicos pueden diseñar y ejecutar programas y servicios que satisfagan las necesidades de la comunidad de manera efectiva y eficiente.
- Transparencia y rendición de cuentas: La gestión efectiva implica mantener registros claros y precisos, así como garantizar la transparencia en el uso de los recursos públicos; esto ayuda a promover la confianza del público en el gobierno y asegura la rendición de cuentas.
- Innovación y adaptabilidad: Implica el identificar y adoptar nuevas ideas y enfoques para abordar los desafíos emergentes y mejorar la entrega de servicios públicos.
- Liderazgo efectivo: Implica el liderar equipos de manera efectiva, inspirar a otros y fomentar un entorno de trabajo colaborativo y productivo.
- Gestión del cambio: En un entorno en constante evolución, los funcionarios públicos deben poder gestionar y liderar el cambio de manera efectiva para adaptarse a nuevas circunstancias y necesidades.
- Reducción de riesgos: La gestión adecuada de riesgos es fundamental en el sector público para evitar problemas legales, financieros o de reputación; las habilidades gerenciales ayudan a identificar y mitigar riesgos de manera proactiva.
- Desarrollo profesional: La adquisición y mejora de habilidades gerenciales beneficia a los funcionarios públicos en su desarrollo profesional, aumentando su capacidad para asumir roles de mayor responsabilidad y liderazgo en el futuro.

En resumen, las habilidades gerenciales son esenciales para que los funcionarios públicos puedan desempeñarse eficazmente en sus roles, cumplir con las expectativas del público y contribuir al bienestar y desarrollo de la comunidad que sirve.

2.2.2. Bases Teóricas “Nivel de Ejecución de las Inversiones”

2.2.2.1. Definición de Ejecución del Gasto Público.

Se destacan las definiciones siguientes:

- Bloch & Fournier (2018) precisan que se trata de aquel gasto que se caracteriza por tener la capacidad de que los objetivos y metas se logren, los cuales conforman las políticas públicas priorizadas por una gestión.
- Engl *et al.* (2016) resaltan que la gestión pública se centre en la búsqueda de la calidad del gasto público, con la finalidad de buscar el desarrollo social, económico y político, donde lo clave es ser eficiente, rendir cuentas y ser transparentes.
- Rodríguez *et al.* (2020) señalan que se requiere de la implementación de procedimientos que sean imparciales, donde los funcionarios prioricen los objetivos públicos sobre los personales, con lo cual se generan las condiciones para la búsqueda de la calidad del gasto.
- Mesías *et al.* (2020) resaltan que se trata de un indicador para analizar la eficiencia institucional, en lo que refiere a su comportamiento para rendir cuentas y ser transparentes, priorizando el cierre de brechas.

2.2.2.2. Inversión Pública y su Ciclo.

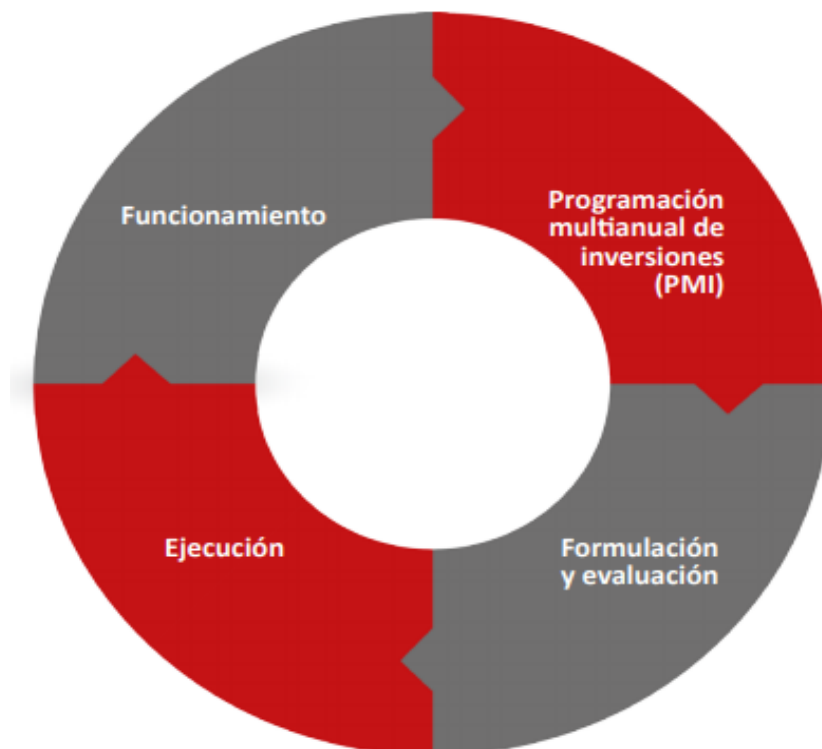
Se destacan las siguientes definiciones:

- Secretaría de Finanzas de México (2018) señala que es el uso de los recursos logrado por el Estado (por tributos, impuestos, otros); principalmente para temas de infraestructura y mejora de dotar de servicios al poblador, para que mejore su forma de vivir.

- MEF (2017) señala que son los recursos que ejecuta una entidad con el objetivo de que el ciudadano mejore su percepción sobre su bienestar de vida.
- Chanduví (2010) precisa que es una intervención estatal, para mejorar las condiciones de cómo vive una persona, para ello usa los recursos recaudados.

Mediante el D.L. N°1252 (2016), se crea el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones – INVIERTE.pe, para buscar acelerar el ejecutar inversiones, abarca fases:

- a) Programación multianual de inversiones - PMI: Implica el identificar las brechas en base a indicadores, se trata, por tanto, de los problemas de infraestructura y servicios, para lo cual se deben identificar los proyectos a empezar.
- b) Formulación y evaluación: Implica el confeccionar fichas técnicas o estudios, para contar con el Banco de Inversiones, y luego precisar estrategias para conseguir los recursos.
- c) Ejecución: Es el elaborar el expediente, se sigue con su uso mediante los avances financieros y físicos.
- d) Funcionamiento: Implica medir el impacto de la intervención pública.

Figura 4*Ciclo INVIERTE.PE**Nota. MEF (2016)***2.2.2.3. Dimensiones para Analizar el Nivel de Ejecución de las Inversiones.**

Para lo cual, se ha considerado la investigación de Ramón (2023), quien analiza el nivel de ejecución del gasto público en una municipalidad del Perú, que es justo lo que se pretende efectuar en este trabajo, se tiene:

- a) Eficiencia: Implica el logro de las metas planteadas; siendo los indicadores: Nivel de ejecución, uso de recursos.
- b) Eficacia: Implica el minimizar el uso de los recursos; siendo los indicadores: Logro de objetivos, cumple plazos.
- c) Transparencia: Implica que el ciudadano tenga conocimiento del uso de los recursos; siendo los indicadores: Divulgación, trazabilidad.

- d) Pertinencia: Implica que el uso de los recursos contribuye a dar solución a la problemática priorizada; siendo los indicadores: Necesidad, prioridad.

2.2.2.4. Inversión Pública y su Impacto en el Desarrollo Local.

Castillo (2022) hizo un trabajo donde analizó la relación entre la inversión pública de la municipalidad y el desarrollo social y económico en una ciudad; de donde precisa que la inversión pública juega un papel crucial en el desarrollo local y puede tener un impacto significativo en varios aspectos:

- Infraestructura: La inversión pública en infraestructura, como carreteras, puentes, sistemas de transporte, redes de agua y saneamiento, y servicios públicos básicos, mejora la conectividad y la accesibilidad, estimula el desarrollo económico y aumenta la calidad de vida de los residentes locales.
- Generación de empleo: Los proyectos de inversión pública suelen requerir mano de obra local, lo que genera empleo directo e indirecto en la comunidad; esto no solo proporciona ingresos a los residentes locales, sino que también impulsa la actividad económica en la región.
- Estímulo económico: Dado que logra aumentar la demanda de bienes y servicios producidos por empresas locales, esto puede beneficiar a una amplia gama de sectores, desde la construcción hasta el comercio minorista y los servicios.
- Desarrollo urbano y rural: Dado que contribuye al desarrollo equilibrado, tanto de áreas urbanas como rurales, mejorando la calidad de vida y reduciendo las disparidades regionales en términos de acceso a servicios básicos, infraestructura y oportunidades económicas.
- Atracción de inversiones privadas: La inversión pública en infraestructura y servicios básicos puede crear un entorno propicio para la inversión privada al reducir los costos de hacer negocios y mejorar la competitividad de la región;

esto atrae inversiones adicionales y fomentar el crecimiento económico sostenible a largo plazo.

- **Desarrollo social:** La inversión pública en áreas como educación, salud, vivienda y servicios sociales puede mejorar el bienestar de la población local, reducir la pobreza y promover la igualdad de oportunidades.
- **Resiliencia y sostenibilidad:** La inversión pública en medidas de mitigación y adaptación al cambio climático, así como en proyectos de desarrollo sostenible, puede fortalecer la resiliencia de las comunidades locales frente a amenazas ambientales y sociales, garantizando un desarrollo a largo plazo que sea sostenible y equitativo.

Por tanto, la inversión pública puede tener un impacto transformador en el desarrollo local al estimular el crecimiento económico, mejorar la calidad de vida y fortalecer la resiliencia de las comunidades frente a los desafíos emergentes.

2.3. Conceptos Claves

Se destacan los términos básicos siguientes:

- **Habilidades gerenciales:** Es el conjunto de destrezas y comportamiento que caracterizan a un directivo para una adecuada toma de decisiones.
- **Nivel de ejecución del gasto público:** Implica la ejecución de los recursos asignados al pliego, priorizando la disminución de las brechas prioritarias en el territorio.
- **Motivación:** Es la predisposición que caracteriza a una persona para hacer bien las tareas encargadas.
- **Trabajo en equipo:** Es un conjunto de personas que se juntan, pues desean lograr objetivos comunes.

- Liderazgo: Es la capacidad de influir en los demás para alcanzar las metas propuestas.
- Orientación a resultados: Enfocarse en satisfacer las necesidades y expectativas de la ciudadanía.
- Funcionario público: Es el individuo encargado de llevar a cabo las responsabilidades públicas asignadas.
- Planificación: Es fijar los objetivos y estrategias que debe seguir una entidad.
- Necesidad: Es la carencia de algo.
- Logro: Es el alcanzar las metas propuestas.
- Inversión pública: Son los recursos públicos usados para hacer obras y de esa forma contribuir a la disminución de brechas.
- Rendición de cuentas: Implica explicar al ciudadano los avances de la gestión.
- Brecha: Es la diferencia entre el estado actual de algo y su óptimo.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

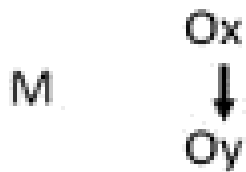
3.1 Tipo y Nivel de Investigación

3.1.1 Tipo de investigación

En lo que refiere al tipo investigativo, se tiene que es aplicado, debido a que un problema determinado se analizó, el cual está contribuyendo al conocimiento existente (Hernández *et al.*, 2014).

3.1.2 Nivel de Investigación

Se tiene que el nivel investigativo es el explicativo, dado que la causa – efecto entre las variables es lo que se analizó (Hernández *et al.*, 2014); siendo el esquema respectivo:



- M: Muestra de servidores públicos de la MDAA.
- Ox: Var. Indep. = Habilidades gerenciales.
- ↓: Influencia.
- Oy: Var. Dep. = Nivel de ejecución de las inversiones.

3.1.3. Diseño de Investigación

La investigación es de diseño no experimental, ello debido a que las variables no fueron alteradas de manera deliberada; mediante corte transversal se recogieron los datos de campo (Hernández *et al.*, 2014).

3.2. Cuadro de Operacionalización de Variables

Variable independiente: Habilidades gerenciales.

Dimensiones:

- Habilidades conceptuales.
- Habilidades técnicas.
- Habilidades humanas.

Variable dependiente: Nivel de ejecución de las inversiones.

Dimensiones:

- Eficiencia.
- Eficacia.
- Transparencia.
- Pertinencia.

En la tabla se detallan las dimensiones e indicadores a considerar para el análisis de las variables.

Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala
Variable independiente: Habilidades gerenciales	Conjunto de responsabilidades que competen a quienes tienen funciones gerenciales y de coordinación en una organización; por tanto, abarca un conjunto de saberes que caracteriza la labor de los gerentes que les permite hacer frente y resolver situaciones concretas afines con la dirección y coordinación de la organización (Gutiérrez, 2010).	Conjunto de destrezas, comportamientos y actitudes que caracterizan a un gerente para dirigir a una organización.	Habilidades conceptuales. Habilidades técnicas. Habilidades humanas.	Análisis, planeación, innovación, liderazgo. Responsabilidad, elección, dominio del área, manejo de TICs. Valoración, recompensa, empatía.	Ordinal (Inadecuado, regular, adecuado).
Variable dependiente: Nivel de ejecución de las inversiones	Aquel gasto en inversiones que se caracteriza por tener la capacidad de que los objetivos y metas se logren, los cuales conforman las políticas públicas priorizadas por una gestión (Bloch & Fournier, 2018).	Es el uso de los recursos públicos con la finalidad de contribuir al cierre de brechas territoriales.	Eficiencia. Eficacia. Transparencia. Pertinencia	Nivel de ejecución, uso de recursos. Logro de objetivos, cumple plazos. Divulgación, trazabilidad. Necesidad, prioridad.	Ordinal (Inadecuado, regular, adecuado).

Nota. Propia

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Unidad de Análisis

La unidad de análisis es el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza (Tacna).

3.3.2. Población

Se ha considerado el Cuadro de Asignación de Puestos – CAP como criterio para determinar la población de estudio, el cual está conformado por 116 plazas presupuestas.

3.3.3. Muestra

Para la muestra se asume una confiabilidad del 95% ($Z = 1,96$), un error del $\pm 5,0\%$ (e), una probabilidad del 50% (P) y una población de 116 (N).

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

$$n = \frac{116 * 1,96^2 * 0,50 * (1 - 0,50)}{(116 - 1) * 0,05^2 + 1,96^2 * 0,50 * (1 - 0,50)}$$

$$n = 89$$

De donde, la muestra es de 89 trabajadores, que fueron seleccionados de manera aleatoria y proporcional al grupo ocupacional.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se detalla que fue la encuesta la técnica utilizada en la investigación; se precisa, además, que el instrumento usado fue el cuestionario, de donde: Cuestionario sobre la percepción del trabajador respecto a las habilidades gerenciales de los funcionarios de la entidad, y cuestionario sobre el nivel de ejecución de las inversiones en la municipalidad.

Dichos cuestionarios fueron validados mediante el Juicio de tres Expertos, los cuales llenaron los formatos de calificación (se anexa), concluyendo que es adecuado el constructo considerado para medir ambas variables; en lo que respecta a su confiabilidad, se obtuvo a través de una Prueba Piloto conformada por 15 trabajadores, logrando valores del Alpha de Cronbach de: 0,950 (variable “Habilidades gerenciales”) y 0,972 (variable “Nivel de ejecución de las inversiones”), que implica que ambos instrumentos son acordes para el desarrollo del trabajo de campo.

Se precisa que los ítems de los instrumentos utilizados, presentan cinco alternativas de respuesta, que mediante la aplicación de la escala de Likert se facilitó su análisis respectivo, de donde: “Nunca” equivale a 1, “Casi nunca” a 2, “A veces” a 3, “Casi siempre” a 4 y “Siempre” a 5; lo cual permitió utilizar el siguiente Baremo, que detalla tres niveles: Adecuado, regular e inadecuado, cuyos intervalos presentan una amplitud similar; además, se presenta el número de ítems que conforma una dimensión determinada para ambas variables.

Tabla 3

Variable “Habilidades gerenciales” y el número de ítem

Variable	Dimensión	N° Ítem
Habilidades Gerenciales	D1 = Habilidades conceptuales	1, 2, 3, 4
	D2 = Habilidades técnicas	5, 6, 7, 8
	D3 = Habilidades humanas	9, 10, 11, 12

Nota. Cuestionario “Habilidades gerenciales”

Tabla 4

Variable “Nivel de ejecución de las inversiones” y el número de ítem

Variable	Dimensión	N° Ítem
Nivel de ejecución de las inversiones	D1 = Eficiencia	1, 2, 3, 5
	D2 = Eficacia	5, 6, 7, 8
	D3 = Transparencia	9, 10, 11, 12
	D4 = Pertinencia	17, 18, 19, 20

Nota. Cuestionario “Nivel de ejecución de las inversiones”

Tabla 5

Baremo para la variable “Habilidades gerenciales”

Variable	Nivel		
	Inadecuado	Regular	Adecuado
Variable	12 - 28	29 - 44	45 - 60
Dimensión 1	4 - 9	10 - 15	16 - 20
Dimensión 2	4 - 9	10 - 15	16 - 20
Dimensión 3	4 - 9	10 - 15	16 - 20

Nota. Cuestionario “Habilidades gerenciales”

Tabla 6

Baremo para la variable “Nivel de ejecución de las inversiones”

Variable	Nivel		
	Inadecuada	Regular	Adecuada
Variable	16 - 37	38 - 59	60 - 80
Dimensión 1	4 - 9	10 - 15	16 - 20
Dimensión 2	4 - 9	10 - 15	16 - 20
Dimensión 3	4 - 9	10 - 15	16 - 20
Dimensión 4	4 - 9	10 - 15	16 - 20

Nota. Cuestionario “Nivel de ejecución de las inversiones”

3.5. Estrategia para la Recolección de Datos

Se efectuaron las coordinaciones con el Gerente Municipal de la entidad, referente a conseguir las facilidades para aplicar los instrumentos de campo, para lo cual se expusieron las razones académicas de la investigación; se logró tener el acceso respectivo, y se solicitó el consentimiento informado, a cada uno de los trabajadores seleccionados al azar, que formaron parte de la muestra.

Además, se les explicó detalladamente cómo se debía llenar los formatos de campo, se atendió las dudas respectivas; en promedio, fueron 20 minutos, lo que les demoró en llenar los cuestionarios; finalmente, se agradeció la predisposición de apoyar en la investigación.

3.6. Procesamiento de la Información y Métodos Estadísticos de Análisis de Datos

A través del software SPSS 27 se efectuó el procesamiento de los datos de campo; siendo los métodos estadísticos utilizados: Las tablas de conteo, los diagramas de barras, y la regresión logística ordinal.

3.7. Instrumentos, Equipos Materiales e Insumos

Se utilizó una laptop para efectuar el trabajo de la tesis, además de papel A4 para aplicar los cuestionarios, una impresora y demás útiles de escritorio.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Resultados de la Variable “Habilidades Gerenciales”

Los resultados expuestos en la Tabla 7 y Figura 5, corresponden a la dimensión denominada “Habilidades conceptuales”, de donde el 60,7 % de los trabajadores de la MDAA perciben de nivel regular las habilidades conceptuales que caracterizan a los funcionarios de la entidad, el 32,6 % de nivel adecuado y el 6,7 % de nivel inadecuado; por tanto, la mayoría del personal considera que es prioritario fortalecer este tipo de habilidades en el equipo directivo.

Tabla 7

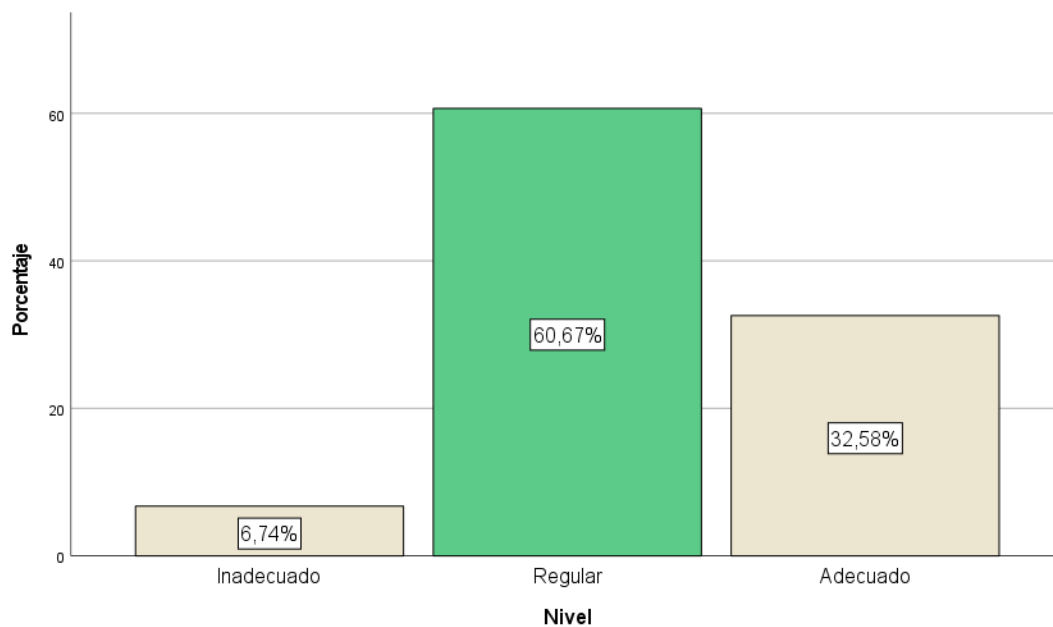
Resultados de la dimensión “Habilidades conceptuales”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	6	6,7
Regular	54	60,7
Adecuado	29	32,6
Total	89	100,0

Nota. Instrumento “Habilidades gerenciales

Figura 5

Resultados de la dimensión “Habilidades conceptuales”



Nota. Instrumento “Habilidades gerenciales”

En la Tabla 8 se presenta el comportamiento de las respuestas afines a cada ítem que conforma la dimensión “Habilidades conceptuales”; de donde se aprecia que lo más destacado por el personal es que los funcionarios se caracterizan por planificar sus actividades acordes con las funciones del cargo; siendo lo que debe mejorarse, el que dichos funcionarios se caractericen por implementar acciones innovadoras que contribuyen a atender las demandas ciudadanas.

Tabla 8*Resultados de la dimensión “Habilidades conceptuales” (por ítem)*

Ítem		Frecuencia	Porcentaje
Los funcionarios se caracterizan por efectuar un análisis detallado de la situación antes de tomar alguna decisión.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	7	7,9
	A veces	34	38,2
	Casi siempre	35	39,3
	Siempre	13	14,6
Los funcionarios se caracterizan por planificar sus actividades acordes con las funciones del cargo.	Nunca	2	2,2
	Casi nunca	8	9,0
	A veces	27	30,3
	Casi siempre	34	38,2
	Siempre	18	20,2
Los funcionarios se caracterizan por implementar acciones innovadoras que contribuyen a atender las demandas ciudadanas.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	19	21,3
	A veces	40	44,9
	Casi siempre	27	30,3
	Siempre	3	3,4
Los funcionarios se caracterizan por su capacidad de liderazgo y el saber guiar al personal a cargo al logro de las metas de la oficina/gerencia.	Nunca	2	2,2
	Casi nunca	12	13,5
	A veces	32	36,0
	Casi siempre	33	37,1
	Siempre	10	11,2

Nota. Instrumento “Habilidades gerenciales”

Los resultados expuestos en la Tabla 9 y Figura 6, corresponden a la dimensión denominada “Habilidades técnicas”, de donde el 59,6 % de los trabajadores de la MDAA perciben de nivel regular las habilidades técnicas que caracterizan a los funcionarios de la entidad, el 33,7 % de nivel adecuado y el 6,7 % de nivel inadecuado; por tanto, la mayoría del personal considera que es prioritario fortalecer este tipo de habilidades en el equipo directivo.

Tabla 9

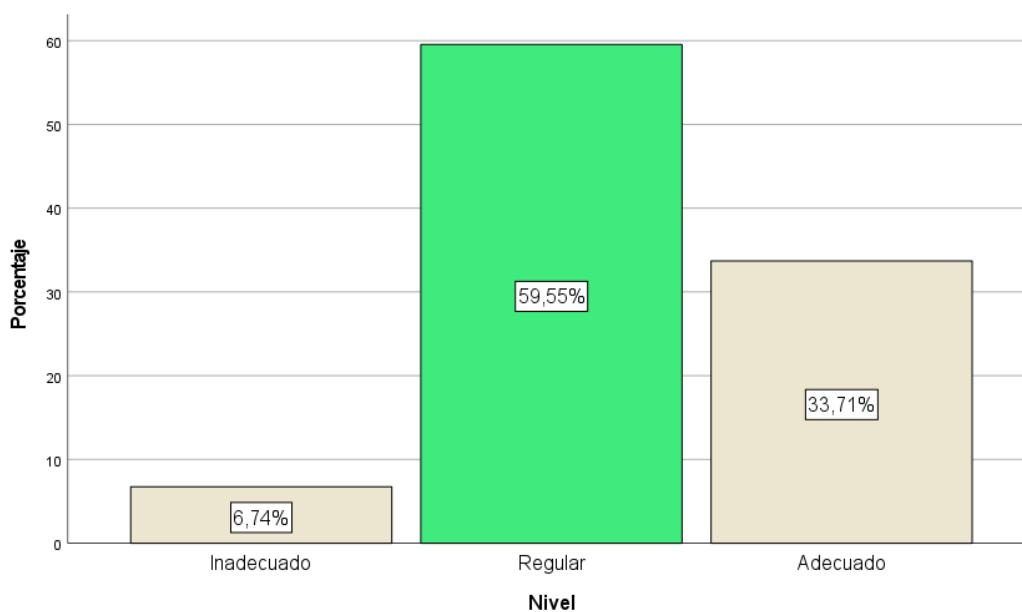
Resultados de la dimensión “Habilidades técnicas”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	6	6,7
Regular	53	59,6
Adecuado	30	33,7
Total	89	100,0

Nota. Instrumento “Habilidades gerenciales”

Figura 6

Resultados de la dimensión “Habilidades técnicas”



Nota. Instrumento “Habilidades gerenciales”

En la Tabla 10 se presenta el comportamiento de las respuestas afines a cada ítem que conforma la dimensión “Habilidades técnicas”; de donde se aprecia que lo más destacado por el personal es que los funcionarios se caracterizan por su responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones; siendo lo que debe mejorarse, el dominio de las TICs para el cumplimiento de sus funciones.

Tabla 10

Resultados de la dimensión “Habilidades técnicas” (por ítem)

Ítem		Frecuencia	Porcentaje
Los funcionarios se caracterizan por su responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.	Nunca	4	4,5
	Casi nunca	5	5,6
	A veces	24	27,0
	Casi siempre	39	43,8
	Siempre	17	19,1
Los funcionarios se caracterizan por analizar diversos escenarios antes de elegir alguna decisión.	Nunca	2	2,2
	Casi nunca	7	7,9
	A veces	34	38,2
	Casi siempre	32	36,0
	Siempre	14	15,7
Se denota un dominio de las funciones encargadas a los funcionarios de la entidad.	Nunca	2	2,2
	Casi nunca	8	9,0
	A veces	43	48,3
	Casi siempre	23	25,8
	Siempre	13	14,6
Los funcionarios se caracterizan por el dominio de las TICs para el cumplimiento de sus funciones.	Nunca	2	2,2
	Casi nunca	16	18,0
	A veces	37	41,6
	Casi siempre	25	28,1
	Siempre	9	10,1

Nota. Instrumento “Habilidades gerenciales”

Los resultados expuestos en la Tabla 11 y Figura 7, corresponden a la dimensión denominada “Habilidades humanas”, de donde el 53,9 % de los trabajadores de la MDAA perciben de nivel regular las habilidades humanas que caracterizan a los funcionarios de la entidad, el 28,1 % de nivel adecuado y el 18,0 % de nivel inadecuado; por tanto, la mayoría del personal considera que es prioritario fortalecer este tipo de habilidades en el equipo directivo.

Tabla 11

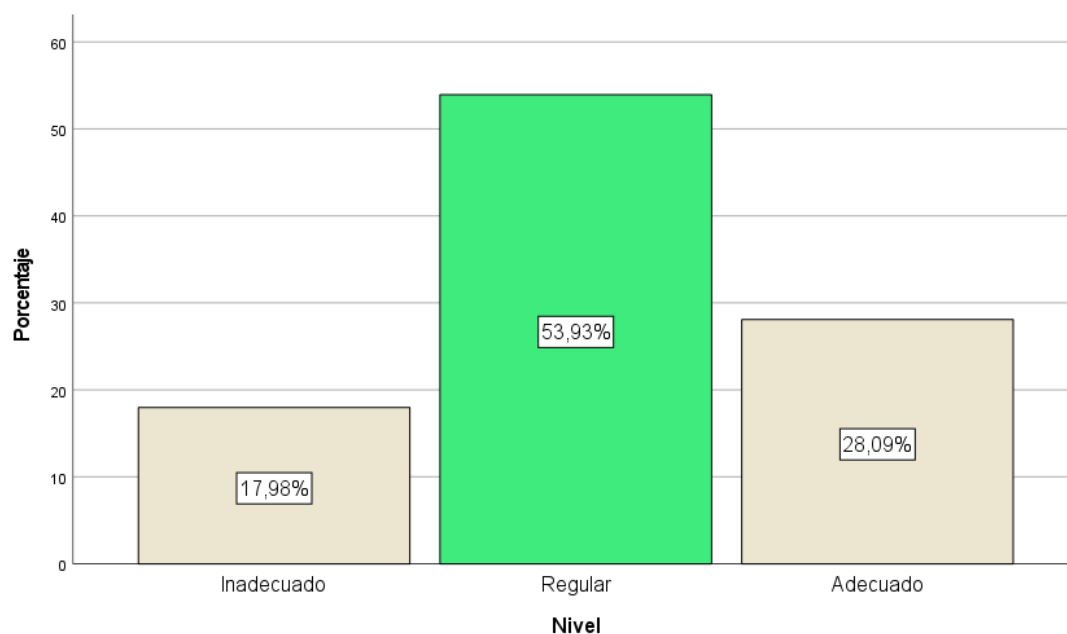
Resultados de la dimensión “Habilidades humanas”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	16	18,0
Regular	48	53,9
Adecuado	25	28,1
Total	89	100,0

Nota. Instrumento “Habilidades gerenciales”

Figura 7

Resultados de la dimensión “Habilidades humanas”



Nota. Instrumento “Habilidades gerenciales”

En la Tabla 12 se presenta el comportamiento de las respuestas afines a cada ítem que conforma la dimensión “Habilidades humanas”; de donde se aprecia que lo más destacado por el personal es que los funcionarios se caracterizan por impulsar la existencia de una atmósfera de trabajo armoniosa; siendo lo que debe mejorarse, el saber recompensar el esfuerzo del personal de la oficina.

Tabla 12

Resultados de la dimensión “Habilidades humanas” (por ítem)

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Los funcionarios se caracterizan por valorar el aporte del personal a cargo en el logro de las metas de la oficina.	Nunca	6,7
	Casi nunca	16,9
	A veces	32,6
	Casi siempre	29,2
Los funcionarios se caracterizan por saber recompensar el esfuerzo del personal de la oficina.	Siempre	14,6
	Nunca	6,7
	Casi nunca	29,2
	A veces	37,1
Los funcionarios se caracterizan por su comportamiento empático frente a la problemática en el distrito.	Casi siempre	20,2
	Siempre	6,7
	Nunca	6,7
	Casi nunca	14,6
Los funcionarios se caracterizan por impulsar la existencia de una atmósfera de trabajo armoniosa.	A veces	33,7
	Casi siempre	34,8
	Siempre	10,1
	Nunca	1,1
	Casi nunca	16,9
	A veces	37,1
	Casi siempre	32,6
	Siempre	12,4

Nota. Instrumento “Habilidades gerenciales”

Los resultados expuestos en la Tabla 13 y Figura 8, se refieren a la variable denominada “Habilidades gerenciales”, de donde el 62,9 % de los trabajadores de la MDAA perciben de nivel regular las habilidades gerenciales que caracterizan a los funcionarios de la entidad, el 32,6 % de nivel adecuado y el 4,5 % de nivel inadecuado; por tanto, la mayoría del personal precisa que resulta clave el fortalecer las habilidades de gerencia que debería caracterizar al equipo directivo.

Tabla 13

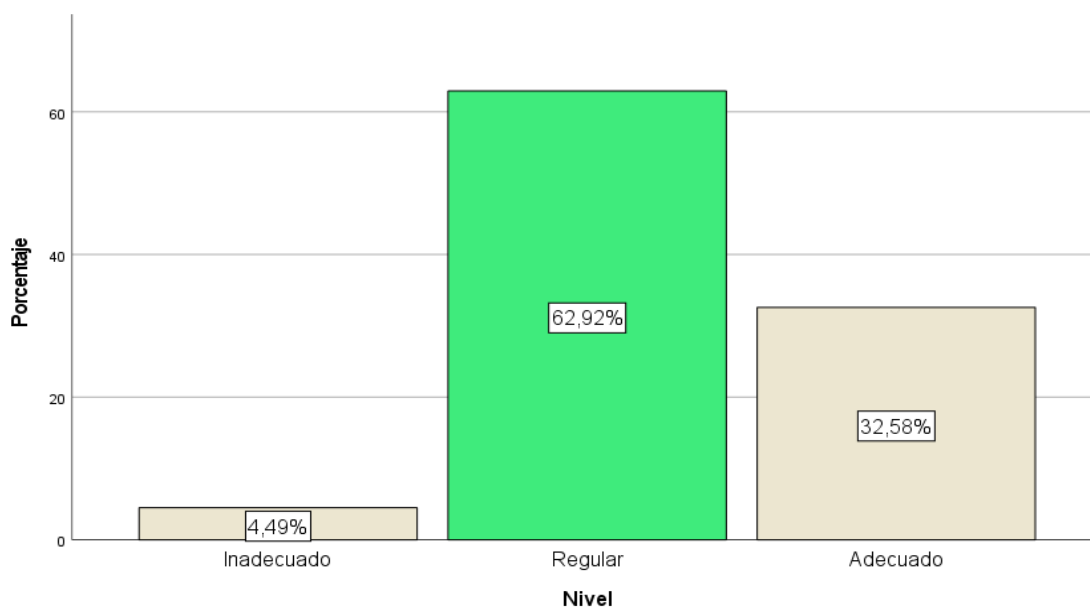
Resultados de la variable “Habilidades gerenciales”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	4	4,5
Regular	56	62,9
Adecuado	29	32,6
Total	89	100,0

Nota. Instrumento “Habilidades gerenciales”

Figura 8

Resultados de la variable “Habilidades gerenciales”



Nota. Instrumento “Habilidades gerenciales”

En la Tabla 13, se presenta un resumen del comportamiento descriptivo de las dimensiones de la variable “Habilidades gerenciales”, de donde se tiene que lo más destacado es la dimensión “Habilidades técnicas”, y la de menor calificación son las “Habilidades humanas”.

Tabla 14

Resultados de la variable “Habilidades gerenciales” (por dimensión)

Dimensión		Frecuencia	Porcentaje
Habilidades conceptuales	Inadecuado	6	6,7
	Regular	54	60,7
	Adecuado	29	32,6
Habilidades técnicas	Inadecuado	6	6,7
	Regular	53	59,6
	Adecuado	30	33,7
Habilidades humanas	Inadecuado	16	18,0
	Regular	48	53,9
	Adecuado	25	28,1

Nota. Instrumento “Habilidades gerenciales”

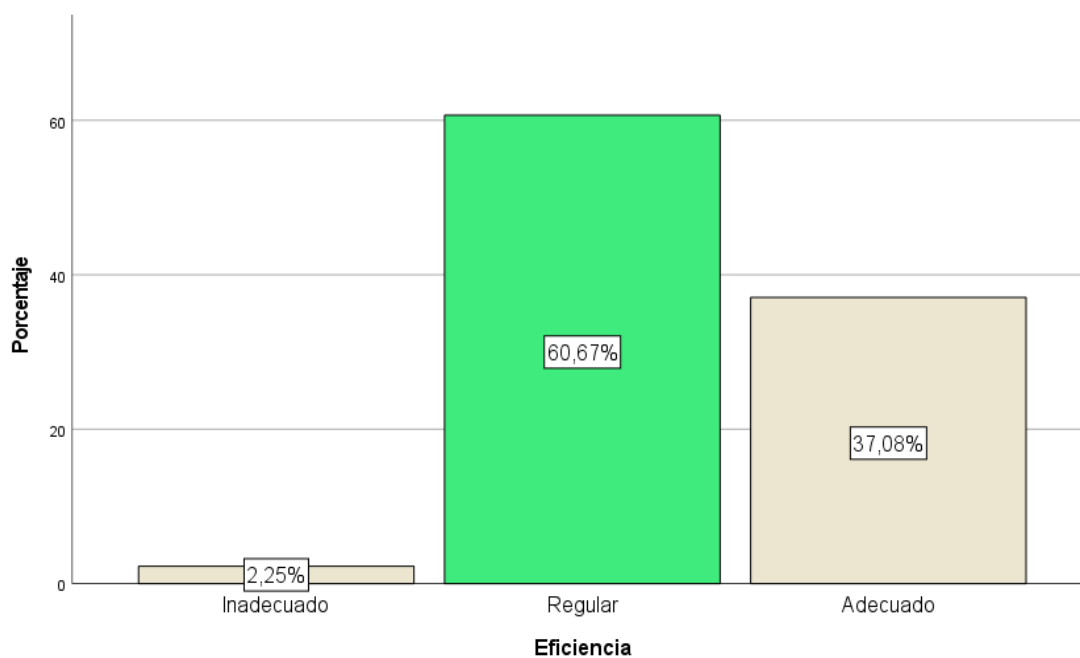
4.1.2 Resultados de la Variable “Nivel de Ejecución de las Inversiones”

Los resultados expuestos en la Tabla 15 y Figura 9, corresponden a la dimensión denominada “Eficiencia”, de donde el 60,7 % de los trabajadores de la MDAA perciben de nivel regular la eficiencia que caracteriza a la entidad en lo que refiere a la ejecución de las inversiones, el 37,1 % de nivel adecuado y el 2,2 % de nivel inadecuado; por tanto, la mayoría del personal considera que es prioritario fortalecer las acciones que permiten evaluar la eficiencia en el uso de los recursos de inversiones.

Tabla 15*Resultados de la dimensión “Eficiencia”*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	2	2,2
Regular	54	60,7
Adecuado	33	37,1
Total	89	100,0

Nota. Instrumento “Nivel de ejecución de las inversiones”

Figura 9*Resultados de la dimensión “Eficiencia”*

Nota. Instrumento “Nivel de ejecución de las inversiones”

En la Tabla 16 se presenta el comportamiento de las respuestas afines a cada ítem que conforma la dimensión “Eficiencia”; de donde se aprecia que lo más destacado por el personal es que el nivel de ejecución óptima es una preocupación constante de la alta dirección de la municipalidad; siendo lo que debe mejorarse, el que la gestión se

caracterice más el impulsar el trabajo en equipo, que contribuya a ser eficientes en la ejecución de las inversiones.

Tabla 16

Resultados de la dimensión “Eficiencia” (por ítem)

Ítem		Frecuencia	Porcentaje
El nivel de ejecución óptima es una preocupación constante de la alta dirección de la municipalidad.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	9	10,1
	A veces	19	21,3
	Casi siempre	37	41,6
La gestión se caracteriza por impulsar el trabajo en equipo para ser eficientes en la ejecución de las inversiones.	Siempre	24	27,0
	Nunca	2	2,2
	Casi nunca	10	11,2
	A veces	36	40,4
La gestión se caracteriza por impulsar el uso adecuado de los recursos para las inversiones.	Casi siempre	25	28,1
	Siempre	16	18,0
	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	12	13,5
Los funcionarios tienen reuniones frecuentes para hacer seguimiento al nivel de ejecución física y financiera de los proyectos de inversión.	A veces	32	36,0
	Casi siempre	28	31,5
	Siempre	17	19,1
	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	6	6,7
	A veces	30	33,7
	Casi siempre	30	33,7
	Siempre	23	25,8

Nota. Instrumento “Nivel de ejecución de las inversiones

Los resultados expuestos en la Tabla 17 y Figura 10, corresponden a la dimensión denominada “Eficacia”, de donde el 49,5 % de los trabajadores de la MDAA perciben de nivel regular la eficacia que caracteriza a la entidad en lo que refiere a la ejecución de las inversiones, el 39,3 % de nivel adecuado y el 11,2 % de nivel inadecuado; por tanto, la mayoría del personal considera que es prioritario fortalecer las acciones que permiten evaluar la eficacia en el uso de los recursos de inversiones.

Tabla 17

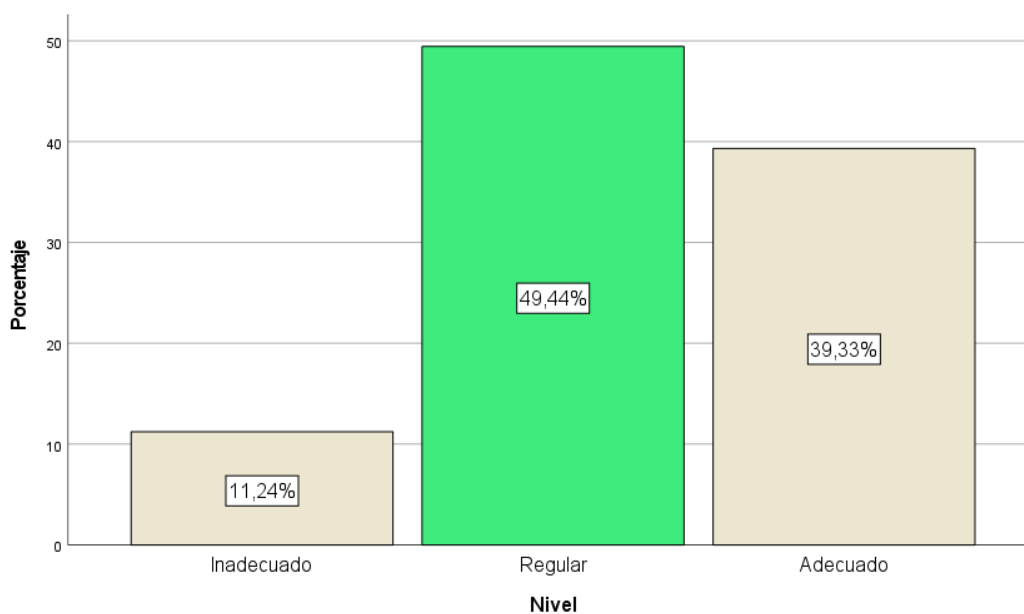
Resultados de la dimensión “Eficacia”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	10	11,2
Regular	44	49,5
Adecuado	35	39,3
Total	89	100,0

Nota. Instrumento “Nivel de ejecución de las inversiones”

Figura 10

Resultados de la dimensión “Eficacia”



Nota. Instrumento “Nivel de ejecución de las inversiones”

En la Tabla 18 se presenta el comportamiento de las respuestas afines a cada ítem que conforma la dimensión “Eficacia”; de donde se aprecia que lo más destacado por el personal es que la prioridad de la gestión es el logro de los objetivos institucionales, para lo cual aplica diversas estrategias; siendo lo que debe mejorarse, el que la gestión se caracterice por ser eficaz en logro de las metas de inversiones.

Tabla 18

Resultados de la dimensión “Eficacia” (por ítem)

Ítem		Frecuencia	Porcentaje
La prioridad de la gestión es el logro de los objetivos institucionales, para lo cual aplica diversas estrategias.	Nunca	2	2,2
	Casi nunca	12	13,5
	A veces	29	32,6
	Casi siempre	27	30,3
Se impulsa el desarrollo de reuniones periódicas de funcionarios para evaluar el impacto del cumplimiento del programa de inversiones.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	13	14,6
	A veces	35	39,3
	Casi siempre	25	28,1
Los funcionarios están siempre preocupados porque la ejecución de las inversiones se haga en los plazos programados.	Nunca	4	4,5
	Casi nunca	13	14,6
	A veces	31	34,8
	Casi siempre	15	16,9
La gestión se caracteriza por su eficacia en logro de las metas de inversiones.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	20	22,5
	A veces	30	33,7
	Casi siempre	25	28,1
	Siempre	14	15,7

Nota. Instrumento “Nivel de ejecución de las inversiones”

Los resultados expuestos en la Tabla 19 y Figura 11, corresponden a la dimensión denominada “Transparencia”, de donde el 53,9 % de los trabajadores de la MDAA perciben de nivel regular la transparencia que caracteriza a la entidad en lo que refiere a la ejecución de las inversiones, el 34,8 % de nivel adecuado y el 11,3 % de nivel inadecuado; por tanto, la mayoría del personal considera que es prioritario fortalecer las acciones para transparentar el uso de recursos de inversiones con la población.

Tabla 19

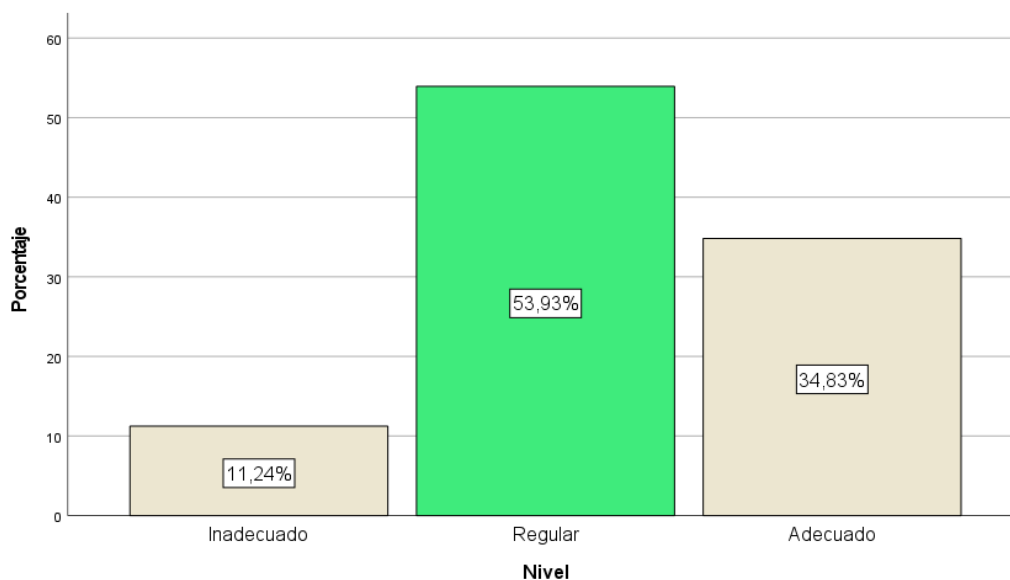
Resultados de la dimensión “Transparencia”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	10	11,3
Regular	48	53,9
Adecuado	31	34,8
Total	89	100,0

Nota. Instrumento “Nivel de ejecución de las inversiones”

Figura 11

Resultados de la dimensión “Transparencia”



Nota. Instrumento “Nivel de ejecución de las inversiones”

En la Tabla 20 se presenta el comportamiento de las respuestas afines a cada ítem que conforma la dimensión “Transparencia”; de donde se aprecia que lo más destacado por el personal es que la gestión cumple con dar todas las facilidades para que el poblador se encuentre informado sobre la ejecución de las inversiones en el distrito; siendo lo que debe mejorarse, el impulsar el rendimiento oportuno del uso de los recursos públicos, en sus audiencias.

Tabla 20

Resultados de la dimensión “Transparencia” (por ítem)

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
La gestión se caracteriza por ser transparente en el uso de los recursos para inversiones.	Nunca	2,2
	Casi nunca	16,9
	A veces	32,6
	Casi siempre	27,0
	Siempre	21,3
La gestión impulsa el rendimiento oportuno del uso de los recursos públicos, en sus audiencias.	Nunca	0,0
	Casi nunca	19,1
	A veces	32,6
	Casi siempre	29,2
	Siempre	19,1
La gestión cumple con dar todas las facilidades para que el poblador se encuentre informado sobre la ejecución de las inversiones en el distrito.	Nunca	0,0
	Casi nunca	20,2
	A veces	24,7
	Casi siempre	29,2
	Siempre	25,8
La gestión utiliza diversos medios para informar a la población sobre la ejecución de los recursos de inversiones.	Nunca	2,2
	Casi nunca	11,2
	A veces	37,1
	Casi siempre	23,6
	Siempre	25,8

Nota. Instrumento “Nivel de ejecución de las inversiones”

Los resultados expuestos en la Tabla 21 y Figura 12, corresponden a la dimensión denominada “Transparencia”, de donde el 41,6 % de los trabajadores de la MDAA perciben de nivel regular la pertinencia que caracteriza a la entidad en lo que refiere a la ejecución de las inversiones, el 37,1 % de nivel adecuado y el 21,3 % de nivel inadecuado; por tanto, la mayoría del personal considera que es prioritario fortalecer que las inversiones priorizadas para ejecutarse, contribuya al cierre de brechas del distrito.

Tabla 21

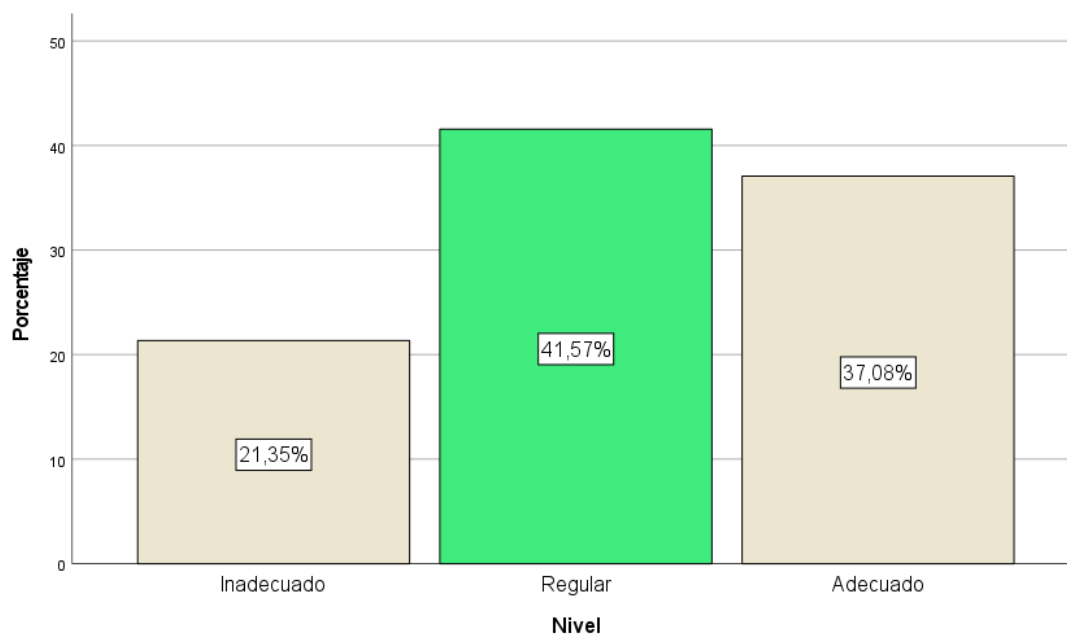
Resultados de la dimensión “Pertinencia”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	19	21,3
Regular	37	41,6
Adecuado	33	37,1
Total	89	100,0

Nota. Instrumento “Nivel de ejecución de las inversiones”

Figura 12

Resultados de la dimensión “Pertinencia”



Nota. Instrumento “Nivel de ejecución de las inversiones”

En la Tabla 22 se presenta el comportamiento de las respuestas afines a cada ítem que conforma la dimensión “Pertinencia”; de donde se aprecia que lo más destacado por el personal es que el programa de inversiones cumple con atender las prioridades de la problemática en el distrito; siendo lo que debe mejorarse, es el contar con información detallada sobre las principales necesidades del poblador del distrito.

Tabla 22

Resultados de la dimensión “Pertinencia” (por ítem)

Ítem		Frecuencia	Porcentaje
La gestión tiene información detallada sobre las principales necesidades del poblador del distrito.	Nunca	2	2,2
	Casi nunca	18	20,2
	A veces	34	38,2
	Casi siempre	24	27,0
	Siempre	11	12,4
Los funcionarios se caracterizan por saber gestionar recursos para más obras en el distrito.	Nunca	2	2,2
	Casi nunca	18	20,2
	A veces	24	27,0
	Casi siempre	27	30,3
	Siempre	18	20,2
El programa de inversiones cumple con atender las prioridades de la problemática en el distrito.	Nunca	2	2,2
	Casi nunca	11	12,4
	A veces	25	28,1
	Casi siempre	24	27,0
	Siempre	27	30,3
La gestión se caracteriza por evaluar el impacto de sus decisiones de inversión.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	23	25,8
	A veces	25	28,1
	Casi siempre	21	23,6
	Siempre	20	22,5

Nota. Instrumento “Nivel de ejecución de las inversiones”

Los resultados expuestos en la Tabla 23 y Figura 13, corresponden a la variable “Nivel de ejecución de las inversiones”, de donde el 56,2 % de los trabajadores de la MDAA perciben de nivel regular la ejecución de las inversiones en la entidad, el 39,3 % de nivel adecuado y el 4,5 % de nivel inadecuado; por tanto, la mayoría del personal considera que es prioritario mejorar las estrategias aplicadas para la ejecución de las inversiones.

Tabla 23

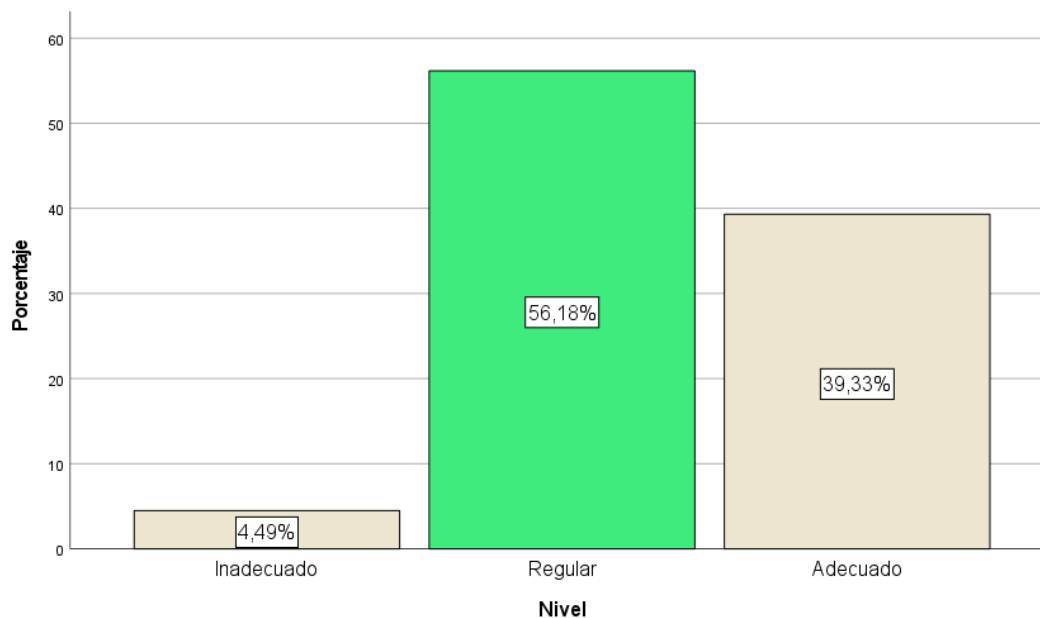
Resultados de la variable “Nivel de ejecución de las inversiones”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	4	4,5
Regular	50	56,2
Adecuado	35	39,3
Total	89	100,0

Nota. Instrumento “Nivel de ejecución de las inversiones”

Figura 13

Resultados de la variable “Nivel de ejecución de las inversiones”



Nota. Instrumento “Nivel de ejecución de las inversiones”

En la Tabla 24, se presenta un resumen del comportamiento descriptivo de las dimensiones de la variable “Nivel de ejecución de las inversiones”, de donde se tiene que lo más destacado es la dimensión “Eficiencia”, y la de menor calificación es la “Pertinencia”.

Tabla 24

Resultados de la variable “Nivel de ejecución de las inversiones” (por dimensión)

	Dimensión	Frecuencia	Porcentaje
Eficiencia	Inadecuado	2	2,2
	Regular	54	60,7
	Adecuado	33	37,1
Eficacia	Inadecuado	10	11,2
	Regular	44	49,4
	Adecuado	35	39,3
Transparencia	Inadecuado	10	11,2
	Regular	48	53,9
	Adecuado	31	34,8
Pertinencia	Inadecuado	19	21,3
	Regular	37	41,6
	Adecuado	33	37,1

Nota. Instrumento “Nivel de ejecución de las inversiones”

4.2. Comprobación de Hipótesis

4.2.1. Comprobación de las Hipótesis Específicas

- a) La primera es “Existe influencia significativa de las habilidades conceptuales en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023”.

Por tanto, se tiene:

H₀: No existe influencia.

H₁: Existe influencia.

En la Tabla 25 se presenta el reporte del uso de la regresión logística ordinal, de donde el chi-cuadrado dio 53,395 ($p = 0,000$), dado que “p” resultó ser inferior al 5%, se concluye que existe influencia significativa de las habilidades conceptuales en el nivel de ejecución de las inversiones en la entidad; ello se complementa con el pseudo $R^2 = 0,557$, que implica que el 55,7 % de las variaciones en el nivel de ejecución de las inversiones, son generados por las habilidades conceptuales que caracterizan al equipo de funcionarios.

Tabla 25

Primera hipótesis contrastada

Modelo	Log. de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	63,130			
Final	9,735	53,395	2	0,000

Pseudo R²

Cox y Snell 0,451

Nagelkerke 0,557

McFadden 0,361

Nota. Cuestionarios

- b) La segunda es “Existe influencia significativa de las habilidades técnicas en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023”.

Por tanto, se tiene:

H₀: No existe influencia.

H₁: Existe influencia.

En la Tabla 26 se presenta el reporte del uso de la regresión logística ordinal, de donde el chi-cuadrado dio 68,319 ($p = 0,000$), dado que “p” resultó ser inferior al 5 %, se concluye que existe influencia significativa de las habilidades técnicas en el nivel de ejecución de las inversiones en la entidad; ello se complementa con el pseudo $R^2 = 0,662$, que implica que el 66,2 % de las variaciones en el nivel de ejecución de las inversiones, son generados por las habilidades técnicas que caracterizan al equipo de funcionarios.

Tabla 26

Segunda hipótesis contrastada

Modelo	Log. de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	77,533			
Final	9,214	68,319	2	0,000

<i>Pseudo R²</i>	
Cox y Snell	0,536
Nagelkerke	0,662
McFadden	0,462

Nota. Cuestionarios

- c) La tercera es “Existe influencia significativa de las habilidades humanas en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023”.

Por tanto, se tiene:

H₀: No existe influencia.

H₁: Existe influencia.

En la Tabla 27 se presenta el reporte del uso de la regresión logística ordinal, de donde el chi-cuadrado dio 64,538 ($p = 0,000$), dado que “p” resultó ser inferior al 5 %, se concluye que existe influencia significativa de las habilidades humanas en el nivel de ejecución de las inversiones en la entidad; ello se complementa con el pseudo $R^2 = 0,637$, que implica que el 63,7 % de las variaciones en el nivel de ejecución de las inversiones, son generados por las habilidades humanas que caracterizan al equipo de funcionarios.

Tabla 27

Tercera hipótesis contrastada

Modelo	Log. de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	87,742			
Final	23,204	64,538	2	0,000

<i>Pseudo R²</i>	
Cox y Snell	0,516
Nagelkerke	0,637
McFadden	0,437

Nota. Cuestionarios

4.2.2 Comprobación de la Hipótesis General

La hipótesis general es “Existe influencia significativa de las habilidades gerenciales en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023”.

H₀: No existe influencia.

H₁: Existe influencia.

En la Tabla 28 se presenta el reporte del uso de la regresión logística ordinal, de donde el chi-cuadrado dio 113,219 ($p = 0,000$), dado que “p” resultó ser inferior al 5 %, se concluye que existe influencia significativa de las habilidades gerenciales en el nivel de ejecución de las inversiones en la entidad; ello se complementa con el pseudo $R^2 = 0,889$, que implica que el 88,9 % de las variaciones en el nivel de ejecución de las inversiones, son generados por las habilidades gerenciales que caracterizan al equipo de funcionarios.

Tabla 28

Hipótesis general contrastada

Modelo	Log. de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	113,219			
Final	0,000	113,219	2	0,000

<i>Pseudo R²</i>	
Cox y Snell	0,720
Nagelkerke	0,889
McFadden	0,766

Nota. Cuestionarios

DISCUSIONES

Considerando los resultados de campo, se encontró que existe influencia de las habilidades gerenciales sobre el nivel de ejecución de las inversiones en la entidad, puesto que el chi-cuadrado dio 113,219 ($p = 0,000$); lo cual implica, que, si priorizan estrategias conducentes a mejorar la ejecución del programa de inversiones de la entidad, debe considerarse el fortalecimiento las habilidades para gerenciar del equipo directivo.

Dichos resultados concuerdan con Corredor y López (2023), quienes concluyen que las habilidades gerenciales que se requieren para optimizar la gestión son el liderar, orientarse a los resultados, el comunicarse asertivamente, el ser flexible, el saber motivar, entre otros; dado que se encontró, que el grupo de habilidades que se requieren mejorar son las “Habilidades humanas” que caracterizan a los funcionarios de la municipalidad.

También se concuerda con Ramón (2023), quien concluye que existe relación positiva y alta ($Rho = 0,798$) entre la ejecución presupuestal y el nivel de la calidad del gasto de los proyectos ejecutados; dado que se encontró que el nivel de ejecución de las inversiones se encuentra influenciada por las habilidades de los gerentes de la entidad, lo cual es relevante para implementar estrategias conducentes a brindar un mejor servicio al ciudadano.

Existe coincidencia con el trabajo de Calle (2022), quien concluye que las habilidades para gerenciar se relacionan positivamente con la gestión administrativa ($r=0,962$); dado que se halló que las habilidades gerenciales se relacionan con el nivel de ejecución de las inversiones, dado que después se demostró su influencia.

Se concuerda con Huanacuni (2022), quien concluye que el 71,3 % del personal administrativo de la entidad, considera como regular el nivel de la ejecución de las inversiones; puesto que se obtuvo que el 56,2 % de los trabajadores de la MDAA perciben de nivel regular la ejecución de las inversiones en la entidad.

CONCLUSIONES

1. Existe influencia significativa de las habilidades gerenciales que percibe el trabajador sobre el nivel de ejecución de las inversiones en la MDAA, dado un chi-cuadrado = 113,219 ($p = 0,000$); además el 62,9 % considera de nivel regular las habilidades gerenciales de los funcionarios, siendo la dimensión más resaltada las “Habilidades técnicas”; y el 56,2 % percibe de nivel regular la ejecución de las inversiones en la entidad, siendo la dimensión de mayor valoración la “Eficiencia”.
2. Existe influencia significativa de las habilidades conceptuales que percibe el trabajador sobre el nivel de ejecución de las inversiones en la MDAA, dado un chi-cuadrado = 53,395 ($p = 0,000$).
3. Existe influencia significativa de las habilidades técnicas que percibe el trabajador sobre el nivel de ejecución de las inversiones en la MDAA, dado un chi-cuadrado = 68,319 ($p = 0,000$).
4. Existe influencia significativa de las habilidades humanas que percibe el trabajador sobre el nivel de ejecución de las inversiones en la MDAA, dado un chi-cuadrado = 64,538 ($p = 0,000$).

RECOMENDACIONES

A continuación, se describen las principales recomendaciones al equipo directivo de la MDAA:

1. Que, para mejorar sus habilidades gerenciales, es prioritario fomentar la formación continua, el implementar programas de capacitación en los sistemas administrativos del Estado, promover el trabajo en equipo y la colaboración y el evaluar el avance de la gestión, que permita rendir cuentas a la población; ello contribuirá a la mejora en el nivel de ejecución de las inversiones municipales.
2. Que, para mejorar sus habilidades conceptuales, se centren en formular e implementar acciones innovadoras que contribuyen a atender las demandas ciudadanas, además de fortalecer su capacidad de liderazgo y de guiar al personal al logro de las metas de la oficina/gerencia; ello contribuirá a la mejora en el nivel de ejecución de las inversiones municipales.
3. Que, para mejorar sus habilidades técnicas, se centren en fortalecer su dominio sobre las TICs para el cumplimiento de sus funciones; ello contribuirá a la mejora en el nivel de ejecución de las inversiones municipales.
4. Que, para mejorar sus habilidades humanas, se centren en el saber recompensar el esfuerzo del personal de la oficina; ello contribuirá a la mejora en el nivel de ejecución de las inversiones municipales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Argudín, Y. (2008). *Educación basada en competencias. Nociones y antecedentes*. México: Trillas.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2016). *Guía de evaluación de competencias para directivos públicos*. Resolución de Presidencia Ejecutiva N°186-2016-SERVIR-PE;
<https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2016/Res186-2016-SERVIR-PE.pdf>
- Bloch, D., & Fournier, J. M. (2018). The deterioration of the public spending mix during the global financial crisis: Insights from new indicators; *OECD Publishing*.
<https://ideas.repec.org/p/oec/ecoaaa/1465-en.html>
- Calle, K. (2022). *Habilidades gerenciales y gestión administrativa en una municipalidad provincial de Lambayeque* [tesis de maestría de la Universidad César Vallejo];
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92909>
- Castillo, C. (2022). *La inversión pública municipal y el desarrollo socioeconómico de la población del distrito de Salaverry, 2021* [tesis de maestría de la Universidad César Vallejo]; <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84524>
- Catacora, L. (2022). Impacto de las habilidades gerenciales en la gestión pública; *Convergencia Empresarial*; 11(1), pp. 43-53;
<https://revistas.upt.edu.pe/ojs/index.php/ce/article/view/766>
- Chanduví, R. (2010). *La nueva gestión pública*.
<http://www.monografias.com/trabajos87/nueva-gestion-publica/nueva-gestion-publica.shtml>
- Corredor, F. y López, E. (2023). *Habilidades gerenciales clave para optimizar la cadena de abastecimiento en la empresa Pasar Express S.A.S.* [tesis de maestría de la

Universidad Ean - Colombia];
<https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/12525>

Engl, R., Dineiger, P., & García, M. (2016). *Fiscalización y calidad del gasto público en América Latina y el Caribe*. Guatemala: F & G.;
https://www.academia.edu/download/64898455/Engl_et_al._2016_Fiscalizacion_y_calidad_del_gasto_publico_en_Ameri.pdf

Goyal, M. (2013). Importance of Interpersonal Skills at Workplace. *International Indexed & Refereed Journal, Vol. 49*.

Hermosa, E., (2012). *Logística empresarial, control y planificación*. México: Editora Díaz de Santos, S.A.

Hernández R., Fernández C., y Baptista M., (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw-Hill Educación. 6° edición. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huanacuni, J. (2022). *Las competencias genéricas del directivo y la ejecución de las inversiones en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, 2020* [tesis de maestría de la Universidad Privada de Tacna];
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2681>

Katz, R. (1955). *Skills of an Effective Administrator*. Harvard Business Review, January-February: 33-42.

Loza, E. (2022). *Servicios de atención al usuario del Ministerio de Economía y Finanzas – Conectamef y su relación con la calidad del gasto público de las Municipalidades de la Provincia de Tacna 2020* [tesis de maestría de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann];
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4655>

Manríquez, L. (2022). Productividad del gasto público y tamaño óptimo del gobierno: El caso de las regiones chilenas; *Actualidad Económica*; 32(106), pp. 7-15;
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8611103>

- MEF. (2017). *Fases del presupuesto público*. Directiva de la Dirección General de Presupuesto Público; www.mef.gob.pe
- Mesías-Tamayo, R., Reza-Paocarina, E. & León, L. (2020). Eficiencia del gasto público en educación y salud en América Latina. *Revista Cumbres*, 6(2), pp. 35-52; <https://investigacion.utmachala.edu.ec/revistas/index.php/Cumbres/article/view/501>
- Pereda, F.; López-Guzmán, T. y González, F. (2014). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España). *Intangible Capital*; 10(3), pp. 528-561; <https://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/view/511>
- Ramón, J. (2023). *Ejecución presupuestal y calidad del gasto en proyectos de inversión pública en una municipalidad de Lima, 2022* [tesis de maestría de la Universidad César Vallejo]; <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112758>
- Rodríguez, M., Palomino, G. & Aguilar, C. (2020). Eficiencia, eficacia y transparencia del gasto público municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), pp. 704-719; <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/108>
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Pearson Educación; 13ª edición.
- Secretaría de Finanzas de México. (2018). *Inversión pública*; http://inversionpublica.edomex.gob.mx/inversion_publica
- Tardif, J. (2008). Desarrollo de un programa por competencias: De la intención a su implementación Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, Vol. 12, Núm. 3, 2008, pp. 1-16. <http://www.ugr.es/~recfpro/rev123ART2.pdf>
- Whetten, D. & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de las habilidades directivas*. México: Pearson Prentice Hall.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Variables	Dimensión/Indicador	Instrumento	Fuente
<p>P.G. ¿Cuál es la influencia de las habilidades gerenciales en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023?</p> <p>P.E.1 ¿Cuál es la influencia de las habilidades conceptuales en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023?</p> <p>P.E.2 ¿Cuál es la influencia de las habilidades técnicas en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023?</p> <p>P.E.3 ¿Cuál es la influencia de las habilidades humanas en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023?</p>	<p>O.G. Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023.</p> <p>O.E.1 Analizar la influencia de las habilidades conceptuales en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023.</p> <p>O.E.2 Analizar la influencia de las habilidades técnicas en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023.</p> <p>O.E.3 Analizar la influencia de las habilidades humanas en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023.</p>	<p>H.G. Existe influencia significativa de las habilidades gerenciales en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023.</p> <p>H.E.1 Existe influencia significativa de las habilidades conceptuales en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023.</p> <p>H.E.2 Existe influencia significativa de las habilidades técnicas en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023.</p> <p>H.E.3 Existe influencia significativa de las habilidades humanas en el nivel de ejecución de las inversiones en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2023.</p>	<p>Tipo y diseño de investigación: Aplicado, diseño no experimental, corte transversal.</p> <p>Población y muestra: 116 trabajadores, la muestra es de 89.</p>	<p>Variable Independiente: Habilidades gerenciales</p> <p>Variable Dependiente: Nivel de ejecución de las inversiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades conceptuales: Análisis, planeación, innovación, liderazgo. - Habilidades técnicas: Responsabilidad, elección, dominio del área, manejo de TICs. - Habilidades humanas: Valoración, recompensa, empatía. - Eficiencia: Nivel de ejecución, uso de recursos. - Eficacia: Logro de objetivos, cumple plazos. - Transparencia: Divulgación, trazabilidad. - Pertinencia: Necesidad, prioridad. 	<p>-Cuestionario de habilidades gerenciales</p> <p>-Cuestionario de nivel de ejecución de las inversiones</p>	<p>Personal administrativo de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza</p>

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO “HABILIDADES GERENCIALES”

Instrucciones: Estimado trabajador administrativo de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, las siguientes aseveraciones son afines a las habilidades gerenciales que podrían caracterizar a los funcionarios de su entidad; es por ello, que se le solicita que responda con sinceridad, considerando las opciones siguientes:

A = Nunca B = Casi nunca C = A veces D = Casi siempre E = Siempre

Sexo: a) Masculino b) Femenino

Condición laboral: a) Nombrado b) Contratado

Órgano donde labora: a) Alta dirección y asesoramiento b) Apoyo c) Línea

Años en la entidad: a) Menos de 1 año b) Entre 1 y 5 años c) Más de 5 años

N°	ÍTEM	A	B	C	D	E
Habilidades conceptuales						
1	Los funcionarios se caracterizan por efectuar un análisis detallado de la situación antes de tomar alguna decisión.					
2	Los funcionarios se caracterizan por planificar sus actividades acordes con las funciones del cargo.					
3	Los funcionarios se caracterizan por implementar acciones innovadoras que contribuyen a atender las demandas ciudadanas.					
4	Los funcionarios se caracterizan por su capacidad de liderazgo y el saber guiar al personal a cargo al logro de las metas de la oficina/gerencia.					
Habilidades técnicas						
5	Los funcionarios se caracterizan por su responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.					
6	Los funcionarios se caracterizan por analizar diversos escenarios antes de elegir alguna decisión.					
7	Se denota un dominio de las funciones encargadas a los funcionarios de la entidad.					
8	Los funcionarios se caracterizan por el dominio de las TICs para el cumplimiento de sus funciones.					
Habilidades humanas						
9	Los funcionarios se caracterizan por valorar el aporte del personal a cargo en el logro de las metas de la oficina.					
10	Los funcionarios se caracterizan por saber recompensar el esfuerzo del personal de la oficina.					
11	Los funcionarios se caracterizan por su comportamiento empático frente a la problemática en el distrito.					
12	Los funcionarios se caracterizan por impulsar la existencia de una atmósfera de trabajo armoniosa.					

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO “NIVEL DE EJECUCIÓN DE LAS INVERSIONES”

Instrucciones: Estimado trabajador administrativo de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, las siguientes aseveraciones son afines al nivel de ejecución de las inversiones que caracteriza a la entidad donde labora; es por ello, que se le solicita que responda con sinceridad, considerando las opciones siguientes:

A = Nunca B = Casi nunca C = A veces D = Casi siempre E = Siempre

Sexo: a) Masculino b) Femenino

Condición laboral: a) Nombrado b) Contratado

Órgano donde labora: a) Alta dirección y asesoramiento b) Apoyo c) Línea

Años en la entidad: a) Menos de 1 año b) Entre 1 y 5 años c) Más de 5 años

N°	ÍTEM	A	B	C	D	E
Eficiencia						
1	El nivel de ejecución óptima es una preocupación constante de la alta dirección de la municipalidad.					
2	La gestión se caracteriza por impulsar el trabajo en equipo para ser eficientes en la ejecución de las inversiones.					
3	La gestión se caracteriza por impulsar el uso adecuado de los recursos para las inversiones.					
4	Los funcionarios tienen reuniones frecuentes para hacer seguimiento al nivel de ejecución física y financiera de los proyectos de inversión.					
Eficacia						
5	La prioridad de la gestión es el logro de los objetivos institucionales, para lo cual aplica diversas estrategias.					
6	Se impulsa el desarrollo de reuniones periódicas de funcionarios para evaluar el impacto del cumplimiento del programa de inversiones.					
7	Los funcionarios están siempre preocupados porque la ejecución de las inversiones se haga en los plazos programados.					
8	La gestión se caracteriza por su eficacia en logro de las metas de inversiones.					
Transparencia						
9	La gestión se caracteriza por ser transparente en el uso de los recursos para inversiones.					
10	La gestión impulsa el rendimiento oportuno del uso de los recursos públicos, en sus audiencias.					
11	La gestión cumple con dar todas las facilidades para que el poblador se encuentre informado sobre la ejecución de las inversiones en el distrito.					
12	La gestión utiliza diversos medios para informar a la población sobre la ejecución de los recursos de inversiones.					
Pertinencia						
13	La gestión tiene información detallada sobre las principales necesidades del poblador del distrito.					
14	Los funcionarios se caracterizan por saber gestionar recursos para más obras en el distrito.					

15	El programa de inversiones cumple con atender las prioridades de la problemática en el distrito.					
16	La gestión se caracteriza por evaluar el impacto de sus decisiones de inversión.					

Gracias por su colaboración

Anexo 3: Validación De Instrumentos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Dr. Azócar Prado, Rafael Enrique
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Psicólogo - Poder Judicial de Tacna
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario "Habilidades gerenciales"
- 1.4. Autor del Instrumento: Mirian Pamela Apaza Pari

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACION				
		Deficiente 01-20%	Regular 21- 40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está fomulado con lenguaje apropiado y comprensible.					90%
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					95%
4. ORGANIZACION	Presentación Ordenada					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					100%
6. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					90%
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					90%
8. ANALISIS	Descompone adecuadamente las variables/ Indicadores/ medidas.					100%
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden los objetivos de investigación.					100%
10. APLICACION	Existencia de condiciones para aplicarse.					100%
PROMEDIO		96%				

III. CALIFICACIÓN GLOBAL:(Marcar con una X)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

Lugar y fecha: Tacna, 10 de Enero del 2024



.....
Firma del Experto Informante
DNI: 22096520

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Dr. Azócar Prado, Rafael Enrique
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Psicólogo - Poder Judicial de Tacna
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario "Nivel de ejecución de las inversiones"
- 1.4. Autor del Instrumento: Mirian Pamela Apaza Pari

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACION				
		Deficiente 01-20%	Regular 21- 40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					90%
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					90%
4. ORGANIZACION	Presentación Ordenada					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					90%
6. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					100%
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					90%
8. ANALISIS	Descompone adecuadamente las variables/ Indicadores/ medidas.					90%
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden los objetivos de investigación.					100%
10. APLICACION	Existencia de condiciones para aplicarse.					90%
PROMEDIO		93%				

III. CALIFICACIÓN GLOBAL:(Marcar con una X)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

Lugar y fecha: Tacna, 10 de Enero del 2024



Firma del Experto Informante
DNI: 22096520

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Dr. Pérez Mamani, Rubens Houson
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente - Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario "Habilidades gerenciales"
- 1.4. Autor del Instrumento: Mirian Pamela Apaza Pari

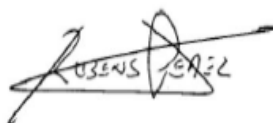
II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACION				
		Deficiente 01-20%	Regular 21- 40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					100%
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					90%
4. ORGANIZACION	Presentación Ordenada					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					90%
6. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					100%
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					100%
8. ANALISIS	Descompone adecuadamente las variables/ Indicadores/ medidas.					90%
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden los objetivos de investigación.					90%
10. APLICACION	Existencia de condiciones para aplicarse.					90%
PROMEDIO		94%				

III. CALIFICACIÓN GLOBAL:(Marcar con una X)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

Lugar y fecha: Tacna, 11 de Enero del 2024



Firma del Experto Informante
DNI: 00791893

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Dr. Pérez Mamani, Rubens Houson
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente - Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario "Nivel de ejecución de las inversiones"
- 1.4. Autor del Instrumento: Mirian Pamela Apaza Pari

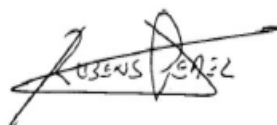
II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACIÓN				
		Deficiente 01-20%	Regular 21- 40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					90%
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					90%
4. ORGANIZACIÓN	Presentación Ordenada					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					90%
6. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					90%
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					90%
8. ANALISIS	Descompone adecuadamente las variables/ Indicadores/ medidas.					100%
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden los objetivos de investigación.					100%
10. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse.					100%
PROMEDIO		94%				

III. CALIFICACIÓN GLOBAL:(Marcar con una X)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

Lugar y fecha: Tacna, 11 de Enero del 20234



Firma del Experto Informante
DNI: 00791893

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Mgr. Ramírez Charca, Edith Diana
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente - Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario "Habilidades gerenciales"
- 1.4. Autor del Instrumento: Mirian Pamela Apaza Pari

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACION				
		Deficiente 01-20%	Regular 21- 40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					95%
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					100%
4. ORGANIZACION	Presentación Ordenada					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					90%
6. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					90%
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					90%
8. ANALISIS	Descompone adecuadamente las variables/ Indicadores/ medidas.					90%
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden los objetivos de investigación.					100%
10. APLICACION	Existencia de condiciones para aplicarse.					100%
PROMEDIO		95%				

III. CALIFICACIÓN GLOBAL:(Marcar con una X)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

Lugar y fecha: Tacna, 12 de Enero del 2024



Firma del Experto Informante
DNI: 00504911

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Mgr. Ramírez Charca, Edith Diana
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente - Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario "Nivel de ejecución de las inversiones"
- 1.4. Autor del Instrumento: Mirian Pamela Apaza Pari

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACION				
		Deficiente 01-20%	Regular 21- 40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					90%
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					100%
4. ORGANIZACIÓN	Presentación Ordenada					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					90%
6. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					100%
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					90%
8. ANALISIS	Descompone adecuadamente las variables/ Indicadores/ medidas.					90%
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden los objetivos de investigación.					100%
10. APLICACION	Existencia de condiciones para aplicarse.					90%
PROMEDIO		94%				

III. CALIFICACIÓN GLOBAL:(Marcar con una X)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

Lugar y fecha: Tacna, 12 de Enero del 2024



.....
Firma del Experto Informante
DNI: 00504911

Anexo 4: Confiabilidad de Instrumentos

Variable “Habilidades gerenciales”

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,950	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Los funcionarios se caracterizan por efectuar un análisis detallado de la situación antes de tomar alguna decisión.	36,97	75,783	0,633	0,949
Los funcionarios se caracterizan por planificar sus actividades acordes con las funciones del cargo.	36,92	71,323	0,811	0,944
Los funcionarios se caracterizan por implementar acciones innovadoras que contribuyen a atender las demandas ciudadanas.	37,42	76,246	0,633	0,949
Los funcionarios se caracterizan por su capacidad de liderazgo y el saber guiar al personal a cargo al logro de las metas de la oficina/gerencia.	37,16	72,770	0,751	0,946
Los funcionarios se caracterizan por su responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.	36,90	71,637	0,773	0,945
Los funcionarios se caracterizan por analizar diversos escenarios antes de elegir alguna decisión.	37,02	72,318	0,791	0,945
Se denota un dominio de las funciones encargadas a los funcionarios de la entidad.	37,16	71,816	0,828	0,943
Los funcionarios se caracterizan por el dominio de las TICs para el cumplimiento de sus funciones.	37,31	71,991	0,795	0,944

Los funcionarios se caracterizan por valorar el aporte del personal a cargo en el logro de las metas de la oficina.	37,29	69,550	0,798	0,945
Los funcionarios se caracterizan por saber recompensar el esfuerzo del personal de la oficina.	37,66	71,521	0,762	0,946
Los funcionarios se caracterizan por su comportamiento empático frente a la problemática en el distrito.	37,30	69,850	0,837	0,943
Los funcionarios se caracterizan por impulsar la existencia de una atmósfera de trabajo armoniosa.	37,19	73,065	0,723	0,947

Variable “Nivel de ejecución de las inversiones”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,972	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El nivel de ejecución óptima es una preocupación constante de la alta dirección de la municipalidad.	52,43	173,061	0,725	0,972
La gestión se caracteriza por impulsar el trabajo en equipo para ser eficientes en la ejecución de las inversiones.	52,80	169,857	0,813	0,971
La gestión se caracteriza por impulsar el uso adecuado de los recursos para las inversiones.	52,72	173,109	0,711	0,972
Los funcionarios tienen reuniones frecuentes para hacer seguimiento al nivel de ejecución física y financiera de los proyectos de inversión.	52,49	174,439	0,688	0,972
La prioridad de la gestión es el logro de los objetivos institucionales, para lo cual aplica diversas estrategias.	52,76	168,511	0,837	0,970
Se impulsa el desarrollo de reuniones periódicas de funcionarios para evaluar el impacto del cumplimiento del programa de inversiones.	52,82	171,059	0,819	0,971
Los funcionarios están siempre preocupados porque la ejecución de las inversiones se haga en los plazos programados.	52,79	164,119	0,877	0,970
La gestión se caracteriza por su eficacia en logro de las metas de inversiones.	52,92	168,168	0,870	0,970
La gestión se caracteriza por ser transparente en el uso de los recursos para inversiones.	52,83	166,912	0,871	0,970

La gestión impulsa el rendimiento oportuno del uso de los recursos públicos, en sus audiencias.	52,78	169,289	0,816	0,971
La gestión cumple con dar todas las facilidades para que el poblador se encuentre informado sobre la ejecución de las inversiones en el distrito.	52,70	166,956	0,861	0,970
La gestión utilizada diversos medios para informar a la población sobre la ejecución de los recursos de inversiones.	52,71	167,649	0,853	0,970
La gestión tiene información detallada sobre las principales necesidades del poblador del distrito.	53,05	170,812	0,797	0,971
Los funcionarios se caracterizan por saber gestionar recursos para más obras en el distrito.	52,85	165,780	0,897	0,969
El programa de inversiones cumple con atender las prioridades de la problemática en el distrito.	52,60	168,011	0,804	0,971
La gestión se caracteriza por evaluar el impacto de sus decisiones de inversión.	52,89	167,475	0,825	0,970
