

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

**“HABILIDADES DIRECTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL
HUANUCO, 2022”**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN
PÚBLICA**

AUTOR: Apac Garcia, Cristopher Carlos

ASESOR: Garcia Apac, Julian Spencer

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ()
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: economía Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestro en ciencias administrativas, con mención en gestión pública

Código del Programa: P32

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 70206163

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 23164566

Grado/Título: Grado de maestro en medio ambiente y desarrollo sostenible, mención en gestión ambiental

Código ORCID: 0000-0002-3321-5820

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraún, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Soto Espejo, Simeón	Grado de magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos	41831780	0000-0002-3975-8228
3	Huerto Orizano, Diana	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674

D

H



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Escuela de Post Grado

Facultad de Ciencias Empresariales

**ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:30 horas, a los 06 días del mes de octubre del año dos mil veintidós, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales, "San Juan Pablo II" (Aula 202-P5), se reunió el jurado calificador, integrados por los docentes: Mtro. William Giovanni LINARES BERAÚN (Presidente), Mg. Simeón SOTO ESPEJO (Secretario) y la Mg. Diana HUERTO ORIZANO (Vocal); nombrados mediante Resolución N° 270-2022-D-EPG-UDH, de fecha 23 de junio del año dos mil veintidós y el aspirante al Grado Académico de Maestro, APAC GARCIA, Cristopher Carlos.

Luego de la instalación y verificación de los documentos correspondientes, el Presidente del jurado invitó al graduando a proceder a la exposición y defensa de su tesis titulada: "**HABILIDADES DIRECTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL HUANUCO, 2022**", para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias Administrativas, mención: Gestión Pública.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, luego el Presidente del Jurado comunicó el resultado, habiendo obtenido la nota de 16 (Dieciséis), con la calificación de BUENO; al mismo tiempo recomendó a la Escuela de Posgrado, se le otorgue el grado académico de Maestro en Ciencias Administrativas, con mención en Gestión Pública del graduando APAC GARCIA, Cristopher Carlos.

Se suscribe la presente Acta en tres originales. Siendo las 12:30 horas del mismo día, se da por concluido el acto académico de sustentación.

PRESIDENTE

Mtro. William Giovanni LINARES BERAÚN

SECRETARIO

Mg. Simeón SOTO ESPEJO

VOCAL

Mg. Diana HUERTO ORIZANO

DEDICATORIA

Dedico esta tesis de investigación a mis padres, por ser unos padres muy valientes e importantes en mi vida, quienes con su apoyo incondicional me permiten culminar mis estudios. Por su gran amor que me brindan, por sus consejos, paciencia, comprensión e infundirme principios y valores a lo largo de todo el estudio.

Y a mis hermanos por estar presente en cada logro de mi vida, alentándome a no rendirme.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la vida, haberme guiado y dado la sabiduría necesaria para poder lograr la culminación del presente proyecto.

A mi asesor Mg. García Apac, Julian Spencer, en cuanto a su valiosa paciencia y buen trato, para llevar a cabo la presente tesis de investigación y sea expuesto.

Dar gracias a mi familia por el apoyo y afecto que me han depositado en todo el tiempo.

Y sobre todo agradecer a mis docentes quienes me enseñaron a valorar los estudios y a superarme en cada momento.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPITULO I.....	15
1. PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.1. Problema General	17
1.2.2. Problemas Específicas.....	17
1.3. OBJETIVOS GENERAL	18
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
1.5. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	20
CAPITULO II.....	21
2. MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.1.1. Antecedentes Internacionales	21
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	23
2.2. Antecedentes Locales	29
2.3. BASES TEÓRICAS	33
2.3.1. Habilidades directivas	33
2.4. DESEMPEÑO LABORAL.....	40
2.5. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	47
2.6. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	49
2.6.1. Hipótesis General.....	49
2.6.2. Hipótesis nula.....	49

2.7. Hipótesis Específica	49
2.8. SISTEMA DE VARIABLES.....	49
2.8.1. Variable “x”	49
2.8.2. Variable “y”	50
2.9. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	51
CAPITULO III.....	52
3. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....	52
3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	52
3.1.1. Enfoque.....	52
3.2. ALCANCE O NIVEL	52
3.2.1. Diseño	53
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	53
3.3.1. Población	53
3.3.2. Muestra	54
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ...	56
3.4.1. Técnica.....	56
3.4.2. Instrumento	57
3.5. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	59
3.5.1. Estadística.....	59
3.5.2. Para el análisis de la información.....	59
CAPITULO IV.....	60
4. RESULTADOS	60
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS (Cuadros Estadísticos con su respectivos análisis e interpretación)	60
4.2. PROCESAMIENTO DE DATOS HABILIDADES DIRECTIVAS.....	62
4.2.1. Procesamiento de datos del desempeño laboral.	73
4.2.2. Procesamiento de datos de la guía de entrevista	84
4.2.3. Nivel de asociación de la variable x y la variable y.....	88
4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS	90
4.3.1. Contrastación de hipótesis general	90
4.4. Contrastación De Hipótesis Específicas	90
CAPITULO V.....	94
5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	94

CONCLUSIONES	97
RECOMENDACIONES.....	100
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	101
ANEXOS	122

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Alternativas 1	58
Tabla 2. Alternativas 2	58
Tabla 3. Confiabilidad del instrumento	60
Tabla 4. Prueba de normalidad Kolmogorova-Smimov.....	61
Tabla 5. ¿los gerentes de las áreas tienen liderazgo para liderar al personal de su competencia?.....	62
Tabla 6. ¿los gerentes tienen comunicación fluida con los personales?	63
Tabla 7. ¿Los gerentes demuestran seguridad, estabilidad, empatía, en sus decisiones?	64
Tabla 8. ¿Los directivos en la institución motivan de manera permanente al personal?	65
Tabla 9. ¿Los directivos proponen alternativas de solución empleando una óptima información y evaluando alternativas de solución?	66
Tabla 10. ¿Los funcionarios delegan funciones de acuerdo a las características del puesto de trabajo?	67
Tabla 11. ¿Los funcionarios de la Institución fomentan el trabajo en equipo entre los personales de la institución?	68
Tabla 12. ¿Los directivos del GOREHCO evidencian autodeterminación en las decisiones?	69
Tabla 13. ¿Los gerentes de la entidad enfatizan en el cumplimiento de objetivos de la institución?	70
Tabla 14. ¿los gerentes convocan al compromiso de los trabajadores para el logro de los objetivos propuestos?.....	71
Tabla 15. ¿Los directivos orientan adecuadamente al personal en el alcance de los propósitos de su dependencia?.....	72
Tabla 16. ¿En el Gobierno Regional el directivo cumple con lo establecido sobre sus funciones de acuerdo al MOF?	73

Tabla 17. ¿El gerente coordina exitosamente con los equipos de trabajo de las distintas áreas en la institución?.....	74
Tabla 18. ¿El gerente presenta el informe de sus actividades puntualmente de acuerdo a las fechas establecidas?	75
Tabla 19. ¿Los directivos presentan iniciativa propia para realizar sus actividades?	76
Tabla 20. ¿El gerente dirigen planes y programas del gobierno regional y velan por el cumplimiento de lo establecidos?	77
Tabla 21. ¿los gerentes se desenvuelven mejor dentro del grupo de trabajo debido a las charlas de trabajo en equipo?	78
Tabla 22. ¿El gerente coordina actividades para el cumplimiento de objetivos de su área?	79
Tabla 23. ¿Los gerentes proponen ideas para mejorar los procesos?	80
Tabla 24. ¿Los gerentes demuestran capacidad de conducción y liderazgo para orientar al cumplimiento de objetivos de la entidad?	81
Tabla 25. ¿Los directivos requieren de supervisión frecuente?	82
Tabla 26. ¿Los gerentes disponen de experiencia y conocimiento del cargo que ocupa?	83
Tabla 27. Categorías y códigos de la guía de entrevista	84
Tabla 28. Habilidades Directivas.....	88
Tabla 29. Desempeño laboral	89
Tabla 30. Contrastación de Hipótesis General.....	90
Tabla 31. Contrastación de hipótesis especifica 1	91
Tabla 32. Contrastación de hipótesis especifica 2	91
Tabla 33. Contrastación de hipótesis especifica 3.....	92
Tabla 34. Contrastación de hipótesis especifica 4	93

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. ¿los gerentes de las áreas tienen liderazgo para liderar al personal de su competencia?	62
Figura 2. ¿los gerentes tienen comunicación fluida con los personales?	63
Figura 3. ¿Los gerentes demuestran seguridad, estabilidad, empatía, en sus decisiones?	64
Figura 4. ¿Los directivos en la institución motivan de manera permanente al personal?	65
Figura 5. ¿Los directivos en la institución motivan de manera permanente al personal?	66
Figura 6. ¿Los funcionarios delegan funciones de acuerdo a las características del puesto de trabajo?	67
Figura 7. ¿Los funcionarios de la Institución fomentan el trabajo en equipo entre los personales de la institución?	68
Figura 8. ¿Los directivos del GOREHCO evidencian autodeterminación en las decisiones?	69
Figura 9. ¿Los gerentes de la entidad enfatizan en el cumplimiento de objetivos de la institución?	70
Figura 10. ¿los gerentes convocan al compromiso de los trabajadores para el logro de los objetivos propuestos?.....	71
Figura 11. ¿Los directivos orientan adecuadamente al personal en el alcance de los propósitos de su dependencia?.....	72
Figura 12. ¿En el Gobierno Regional el directivo cumple con lo establecido sobre sus funciones de acuerdo al MOF?	73
Figura 13. ¿El gerente coordina exitosamente con los equipos de trabajo de las distintas áreas en la institución?.....	74
Figura 14. ¿El gerente presenta el informe de sus actividades puntualmente de acuerdo a las fechas establecidas?	75

Figura 15. ¿Los directivos presentan iniciativa propia para realizar sus actividades?	76
Figura 16. ¿El gerente dirigen planes y programas del gobierno regional y velan por el cumplimiento de lo establecidos?	77
Figura 17. ¿Los gerentes se desenvuelven mejor dentro del grupo de trabajo debido a las charlas de trabajo en equipo?	78
Figura 18. ¿El gerente coordina actividades para el cumplimiento de objetivos de su área?	79
Figura 19. ¿Los gerentes proponen ideas para mejorar los procesos?	80
Figura 20. ¿Los gerentes demuestran capacidad de conducción y liderazgo para orientar al cumplimiento de objetivos de la entidad?	81
Figura 21. ¿Los directivos requieren de supervisión frecuente?	82
Figura 22. ¿Los gerentes disponen de experiencia y conocimiento del cargo que ocupa?	83

RESUMEN

El presente informe de investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco, 2022, esta investigación fue del tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de alcance o nivel de investigación descriptivo correlacional, con diseño no experimental; donde las variables de estudio fueron las habilidades directivas y desempeño laboral, conformada por 354 personales administrativo, la muestra estuvo conformada por 8 gerentes y 183 personales administrativos, se empleó la encuesta como técnica la recopilación de datos y los instrumentos fueron cuestionario de 3 escala, conformado cada uno por 11 ítems. Hallando que el 92% del personal administrativo califico con un nivel alto la relación de las habilidades directivas con el desempeño laboral, como se contrasta con los resultados alcanzados del desempeño laboral donde el personal administrativo califico con un nivel alto de asociación de las habilidades directivas con el desempeño laboral en un 88%, de medio un 11% y un 1% de bajo. Concluyendo que existe una fuerte asociación debido a que con una significancia de P que es inferior a $< 0,05$ ($0.000 < 0.05$) se niega la H_0 y se acepta la H_1 , por lo que podemos concluir que el nivel de asociación es significativo.

Palabras claves: Habilidades, directivas, desempeño, interpersonal, grupales, específicas, comunicación, laboral, eficiencia, regional y Huánuco.

ABSTRACT

The objective of this research report was to determine the relationship between managerial skills and job performance of the administrative staff of the Huánuco Regional Government, 2022, this research was of the applied type, with a quantitative approach, of scope or level of correlational descriptive research. , with non-experimental design; where the study variables were managerial skills and job performance, made up of 354 administrative staff, the sample was made up of 8 managers and 183 administrative staff, the survey was used as a data collection technique and the instruments were a questionnaire of 3 scales, each one made up of 11 items. Finding that 92% of the administrative staff rated the relationship between managerial skills and job performance with a high level, unlike the results achieved in job performance where the administrative staff rated a high level of association of managerial skills with the job performance by 88%. , medium 11% and low 1%. Concluding that there is a strong association since with a significance of P less than <0.05 ($0.000 < 0.05$) the H_0 is denied and the H_1 is accepted, so we can conclude that the level of association is significant.

Keywords: Skills, directives, performance, interpersonal, group, specific, communication, labor, efficiency, regional and Huánuco.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo del presente informe de investigación, tiene como título “Habilidades directivas y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco, 2022”. Que tiene inicio cuando la administración pública de nuestro país es caracterizada, generalmente por procesos lentos, corruptos y generadores de un gasto ineficiente, cuyos efectos negativos recaen en la población. Esto se debe no solo por la escasa capacitación y entrenamiento que reciben los directivos del sector público. Donde la finalidad del presente informe final es determinar la relación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco, 2022. Para proponer recomendaciones a partir de conclusiones.

Para la realización de la investigación se planteó como objetivo general, las habilidades directivas y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco, 2022, así como también, determinar la relación entre las habilidades personales, habilidades interpersonales, las habilidades grupales y las habilidades específicas de comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco, 2022.

Para la consecución de resultados del presente informe de investigación está dividida en cinco capítulos siguiendo las normas del Ministerio de Educación que a continuación se detalla:

En el capítulo I, se realizó la descripción del problema, formulación del problema, objetivo general y cuatro objetivos específicos, para determinar la relación entre las variables, trascendencia o justificación de la investigación, limitaciones y la viabilidad.

En el capítulo II, se redactó el marco teórico, en la cual contiene antecedentes internacionales, nacionales y locales relacionados al tema, también encontramos las bases teóricas acerca de las dos variables de estudio que contiene conceptos de diversos autores, así mismo se detalla todos los conocimientos que se tienen sobre las variables;

En el capítulo III; Se enmarco los métodos de la investigación, diseño de la investigación, tipo de investigación, población y muestra, técnica y procesamiento para el análisis de la información.

En el capítulo IV; se hizo el procesamiento de los datos sobre las encuestas aplicadas a los gerentes y personal administrativo, también la contrastación de la hipótesis general y las hipótesis específicas;

En capítulo V; se habló sobre la discusión de resultados de acuerdo a la contrastación de resultados del trabajo de campo y de acuerdo a las referencias bibliográficas, conclusiones y recomendaciones. (Anexos).

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Ramírez (2018) en su artículo sostiene que, “la destreza al ser una estrategia individual y humana se ha desarrollado conjuntamente con las variaciones económicas y sociales. En una comunidad del conocimiento como la que nos encontramos, y como consecuente la evaluación de las destrezas directivas está en asociación con el logro de los objetivos, a través del desempeño laboral con lo cual se alcanzaran los objetivos planteados”. Para Griffin & Van (2016), las habilidades directivas refieren a la gestión como el propósito fundamental de las instituciones sin fines de lucro, estas metas muchas veces son intangibles, como la educación, los servicios sociales, la seguridad ciudadana y el esparcimiento”. “Es por ello que se debe administrar y gestionar de forma eficaz y eficiente lo recaudado de acuerdo a la necesidad de la población” (Griffin & Van , 2016).

Para Barceló (2018), “las destrezas del funcionario son capacidades e inteligencia que un individuo cuenta para liderar y coordinación actividades, en el rol de gerente o líder de un grupo de trabajo u organización. Dentro de estas destrezas directivas más demandadas se encuentran; habilidades personales, interpersonales, grupales y específicas de comunicación, las cuales se adecuan a la realidad de la población de estudio”. Es por ello que en El Foco (2021), “se detalla la problemática en la designación de personal en las gerencias de Servir, un obstetra sin conocimiento de leyes es la encargada de emitir opciones jurídicas en la entidad y como también un amigo sin experiencia en el área de recursos humanos maneja la selección de los altos directivos, el cual resalta la problemática de gestión en los cargos públicos”.

“En algunos gobiernos regionales recóndito del país, se expuesto irregularidades, en los cuales los funcionarios y personal administrativo

ingresan a los cargos por consignas políticas o por favores por apoyo en campañas políticas, asumido por los gobernantes en su época de candidato a los gobiernos regionales. Este escenario evidencia que se contratan personal que no concreta el perfil necesario para los cargos y por otra parte no se cumplen con las normativas actuales para el proceso de selección del personal del Estado peruano”. (Carlos, 2018).

“Para evaluar el desempeño del personal no se debe tener en cuenta solo los hallazgos, de la misma forma las destrezas directivas y su nivel de incidencia. Así se afianzará su desarrollo y el de la institución, según el Banco de Desarrollo de América Latina, el desempeño laboral del Perú solo representa el 17 % en comparación con el de los Estados Unidos demostrando la poca capacidad de gestión de las gerencias y ello se debe a su baja capacidad de competencias” (Conexionesan, 2019).

Por tanto, en este nuevo entorno los Gobiernos Regionales empiezan a demandar tipos de mandos, directivos radicalmente distintos y capaces de adaptarse, sustituyendo una gestión de estrategia centrada en el control, para centrarse en habilidades, compromiso y el liderazgo.

La administración pública de nuestro país se personifica, comúnmente por procedimientos pausados, corrompidos y productores de gasto ineficaz, cuyo efecto nocivo recaen en la población. Esto se debe no solo por la poca capacitación e instrucción que perciben los funcionarios, sino a la necesidad del desarrollar sus destrezas directivas, que fomenten una dirección efectiva de las instituciones, asimismo, también el personal seleccionado su perfil académico no se ajusta al perfil del cargo que ocupara en la institución que gestiona. Y desde mi punto de vista personal y con la pericia adquirida de haber laborado en el sector público por un periodo de más de tres años, como también eh sido espectador que los cargos de confianza como gerentes y directivos son oscilantes toda vez que finaliza e inicia un nuevo gobierno, estos son removidos de su cargo y lo más relevante es la sustitución del personal que conforman el equipo de trabajo, sin evaluar lo importante y competente que pueden ser, como tampoco la trayectoria que estos puedan contar.

A nivel operativo, los funcionarios del Gobierno Regional no están efectuando ningún acompañamiento, no cumplen con lo establecido en el Manual de Organización y Funciones (MOF), no realizan una adecuada verificación de las actividades y tareas que se han programado. Esto sencillamente evidencia desorganización en la ejecución de actividades, tareas, y en todo el trayecto.

En ese sentido el Gobierno Regional Huánuco no ha realizado una investigación para probar científicamente que la relación de las habilidades directivas en el desempeño laboral del personal administrativos o gerentes, y en tal sentido por todo lo mencionado se llegó a la conclusión de formular la siguiente investigación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿De qué manera las habilidades directivas se relacionan con el desempeño laboral del personal administrativo del GOREHCO, 2022?

1.2.2. Problemas Específicas

- ¿De qué manera las habilidades personales se relacionan con el desempeño laboral del personal administrativo del GOREHCO, 2022?
- ¿De qué manera las habilidades interpersonales se relacionan con el desempeño laboral del personal administrativo del GOREHCO, 2022?
- ¿De qué manera las habilidades grupales se relacionan con el desempeño laboral del personal administrativo del GOREHCO?
- ¿De qué manera las habilidades específicas de comunicación se relacionan con el desempeño laboral del personal administrativo del GOREHCO, 2022?

1.3. OBJETIVOS GENERAL

Determinar la relación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral del personal administrativo del GOREHCO, 2022.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la relación entre las habilidades personales y el desempeño laboral del personal administrativo del GOREHCO, 2022.
- Determinar la relación entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral del personal administrativo del GOREHCO, 2022.
- Determinar la relación entre las habilidades grupales y el desempeño laboral del personal administrativo del GOREHCO, 2022.
- Determinar la relación entre las habilidades específicas de comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo del GOREHCO, 2022.

1.5. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se fundamentó a partir de Salas (2016), que demuestra la importancia de analizar los indicadores de las habilidades directivas dentro de los funcionarios en instituciones públicas.

La variable dependiente se fundamenta según Bonifaz (2016), Por lo tanto, se cuenta con referencias suficiente que admiten encaminar la investigación y evaluar las categorías. Además, con el presente estudio se pretende dar un aporte al Gobierno Regional. Y en especial a la Escuela de Posgrado, Maestría en Ciencias Administrativas, ya que, vienen a ser cimiento prospectivo, que a partir de los descubrimientos sugerir soluciones de cambio y mejoras para el servicio.

La metodología permite precisar la asociación de las destrezas directivas con el rendimiento del personal. Para el cual, primeramente, se describio la discrepancia para luego expresar a la discrepancia con sus respectivos propósitos, posicionando a ambas categorías y sus

dimensiones inmersos en el marco teórico, y a través los alcances hallados se formularon epílogos y consejos. Donde los instrumentos para evaluar las variables y sus elementos ostentan fiabilidad y legitimidad.

Se busco él logró del objetivo general de la investigación; para el cual, se empleó como técnica para recabar datos la encuesta a partir del cuestionario, como menciona Salas (2016) y Carlos Ponce (2019) para la categoría destrezas directivas. Y para el servicio de calidad se iniciará a partir de Chiavenato (2020). Ambos cuestionarios de aplicación en encuesta. Que previamente fueron admitidos por el consejero y jurados para pasar a evaluar a ambas categorías con sus dimensiones. Así mismo se empleó el programa estadístico Spss para acopiar y tratar los datos de los cuestionarios. Que se midieron por medio de la prueba de Pearson y la significancia bilateral, se evaluó el grado de asociación de las variables y mostrara los alcances hallados en las tablas y figuras, para su mayor entendimiento.

Motivo por el cual se formuló la presente investigación, debido al propósito del estudio que fue mejorar el desempeño laboral que apuestan por el logro de objetivos. Así mismo se pretende que sus sugerencias generar propuestas de mejora en el desempeño, en base a una confianza como grupo y desarrolla un método de trabajo.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Limitado acceso a la información del personal por la crisis sanitaria lo cual limito recabar información directa o de campo por el cual se limita al estudio del personal administrativo, de las diferentes gerencias del Gobierno Regional Huánuco (ANEXO 5), poca información en los repositorios de las universidades locales, donde la herramienta para recabar datos tuvo alternativas en una escala de Likert, también se limitó el estudio de las habilidades directivas, a partir de (Whetten & Cameron, 2011) y (Vásquez , 2017) para la variable independiente desempeño laboral a partir de Chiavenato (2015); otra frontera fue en asociación con la autenticidad de información brindada por parte del personal del

Gobierno Regional Huánuco porque se mostraron impendidos de comunicar su dictamen por recelo a desquites por parte de sus jefes inmediatos.

Cabe mencionar que las limitaciones fueron alzadas con el levantamiento de prohibiciones de la crisis sanitaria en el momento de evaluar al personal.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La tesis fue viable porque conto con los recursos financieros, tecnológicos y recursos humanos suficientes para el cumplimiento de los objetivos propuestos. Y sobre todo el informe fe viable por que se contó con el apoyo del personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Según Muñoz, (2020), en su tesis titulado *Inseguridad Laboral y su relación con el desempeño laboral*". Presentada a la Universidad de Chile, se llegó a la siguiente conclusión.

Sin embargo, la amplia variedad de conductas de desempeño existentes, se relacionan con la inseguridad laboral, demostrando en el estudio escasos equipos de protección, ocasionando accidentes y daños al personal, produciendo retrasos, incremento de errores, en la investigación también se evidencia la necesidad de evaluar una mayor cantidad de cualidades específicos en el puesto que constituyen; el cimiento del desempeño contextual, creatividad e innovación, y desempeño de seguridad y prevención de accidentes laborales. De esta forma, fomentamos el análisis de conductas más específicas de la productividad del personal reportado.

Según Aguiar (2021), en su tesis titulado "*Clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la Zona Cinco*". Presentada a la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, llego a la siguiente conclusión.

Para analizar el comportamiento del personal, se tomó en consideración la tradición organizacional, que admite precisar la el nivel de rendimiento de los directivos, así como también fomenta la autonomía, las destrezas, la predisposición y asociación de los directivos, que fomente un ambiente laboral positivo, de igual forma los directivos verifican la rotación del personal, para evaluar el desempeño se consideró determina el nivel de conocimiento técnico y la retroalimentación que tienen los funcionarios de la entidad, para evitar

sesgos en el desempeño de sus funciones y se consideró a la motivación salarial, corroborando con los hallazgos que la remuneración se cumple de acuerdo a lo programado y en consideración con las destrezas y nivel jerárquico que ostenta el personal, que admitan conservar un rendimiento eficiente.

Según Cortez, (2018), en su tesis titulado *“El clima organizacional y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pelileo, Provincia de Tungurahua”*. Presentada a la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, llego a la siguiente conclusión.

- ❖ El desempeño del personal se ve dañado en gran parte por la escasa comunicación e inadecuada, de esta forma el flujo de la información es errada del personal y administrado, por lo tanto, esto limita la calidad de la atención al usuario, desarrollando una imagen institucional negativa en la población. Este ambiente no permite que el personal se desempeñe eficientemente; los directores, asignados de la administración requieren contar con destrezas, fomenta así atención e importancia su personal, en donde se establecen estrategias y opciones para desarrollar y mejorar el ambiente de trabajo.

Según Freire (2020), en su tesis titulado *“Liderazgo Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de Ahorro y Crédito el Sagrario LTDA”*. Presentada a la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, llego a la siguiente conclusión.

- ❖ Emplear el test de liderazgo una vez al año con el propósito dar seguimiento, si el estilo de liderazgo ha mejorado o se alcanzado el nivel de liderazgo esperado por la institución, se debe hacer énfasis en que el 100% de los colaboradores alcancen a estar en el cuadrante Q4 que es el indicado para la organización.

Socializar una vez al año el Plan Operativo Anual (POA) con todos los colaboradores, con la finalidad de que conozcan los objetivos que se esperan durante el año y de esta manera sepan cómo desarrollar su

trabajo adecuadamente y que sus niveles de desempeño sean los esperados por la organización, y a su vez, que la evaluación del desempeño alcance el nivel del Excelente.

Según Reyes, (2017) "*Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional, Quetzaltenango*". Presentada en la Universidad Rafaela Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Concluye lo siguiente:

- ❖ Que la asociación de las destrezas gerenciales, permiten a los administradores emplear experiencias, pericias, teorías y sus destrezas para desarrollar sus tareas, organizar, dirigir, incentivar al personal y así al alcanzar sus propósitos institucionales e incrementar el desempeño del personal, garantizando que las destrezas son empleadas por los funcionarios en la orientación, empuje y organización de sus trabajadores, para lograr un desempeño más eficiente y eficaz, que mejore la productividad.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Según Cáceres (2021), realizo la investigación titulada "*Las habilidades directivas y el desempeño laboral de los funcionarios del Gobierno Regional de Cajamarca, 2020*". Presentada en la Universidad de Cajamarca, se concluyó:

- ❖ Las destrezas del funcionario inciden en su desempeño laboral, constituyendo una supremacía en capacidad que se configuran como una fuerza laboral en la actualidad, que se hace necesario debido al ambiente oscilante y en continua modificación.
- ❖ Los directivos públicos tienen responsabilidades sociales, por lo que deben tener un conjunto de destrezas propias, interpersonales, de equipo y de información específica desarrolladas, que establecen una clara prerrogativa de aquellas organizaciones con un personal, con pocas capacidades desarrolladas. Ya que una gestión no puede anhelar a niveles altos y eficientes en el servicio, si su personal no se encuentra comprometido e inmerso con la institución.

Según Terreros (2020), realizó la investigación titulada “*Relación entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral de la Municipalidad de Tacna*”. Presentada en la Universidad de Cajamarca, concluye:

- ❖ Los funcionarios de la institución deben incrementar la comprensión del personal sobre destrezas especializadas, es necesario focalizarse en las destrezas técnicas, lo que asociaría a las contrataciones y designaciones con el rendimiento priorizando la formación profesional afín al cargo, que cuente con la pericia en gestión pública o cargos semejantes, y se debe proporcionar retroalimentación sobre la eficiencia del trabajo, que permita constatar el nivel de capacitación necesaria para la obtención de un óptimo desempeño del personal y se concluye que la mejora en las destrezas del funcionario o directivo aumenta el grado de desempeño del trabajador a su responsabilidad incrementalmente.

Según Arellano, (2018) realizó la investigación titulada “*Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL - Pasco, 2018*”. Presentada en la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Lima conclusión:

- ❖ Que, mediante los resultados alcanzados a través de la prueba de estadística, se admite la H_1 y se impugna la H_0 determinando entonces la asociación de la gestión administrativa con el desempeño laboral del personal.
- ❖ Las capacidades relacionadas con mejorar las características con que brinda el servicio el personal y directivos de la institución, son las destrezas directivas, que hacen necesario capacitar de forma periódica al personal, que les pueda permitir captar capacidades externas e ideas nuevas que fortalezcan sus destrezas, conocimientos administrativos y que mejoren las condiciones actuales de gestión, a través del cual poder adecuarse a las nuevas corrientes y métodos administrativos que fomenten mejoras en el

rendimiento del personal en un marco de competición y de meritocracias.

Según Cabillo, (2019) realizó la investigación titulada “Habilidades directivas en el desempeño laboral de trabajadores del FONDEPES Lima, 2019”. Presentada en la Universidad Cesar vallejo, Lima llego a la conclusión:

- ❖ Observando los resultados, se deben gestionar charlas para el personal que les permitan desarrollar capacidades y conocimientos que mejoren el ejercicio de sus actividades, a partir de sus nuevas destrezas, con el propósito de relacionarse con los directivos de mejor manera.
- ❖ La fluctuación de la destreza laboral se gestiona por las destrezas directivas que poseen el personal administrativo en cuanto a su uso, con propósito de obtener un destacado fin en la faceta de su rendimiento, procurando siempre conservar las benignas asociaciones entre los personales.
- ❖ La variabilidad de la eficiencia del personal se debe a las destrezas directivas que poseen los funcionarios, por el cual es necesario instruir a los funcionarios para el fomento y ejecución de destrezas de orientación.

Según Neyra (2021), realizó la investigación titulada “*Las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín, Tacna 2018*”. Presentada en la Universidad Jorge Basadre Grohmann, concluyeron:

En esta entidad, se registra la existencia de un bajo nivel de rendimiento del personal, contrastado por la insatisfacción del usuario, los funcionarios no gestionan sus labores en equipo, no alcanzan las metas de trabajo, así como tampoco demuestra desarrollo de su personal, debido a que los funcionarios no desarrollaron competencias y destrezas de gestión gerenciales como, tomar de decisiones en situación

crítica, liderazgo, comunicación, análisis de situaciones, no innovan, no delegan o gestionan trabajo en equipo, así como también no demuestran adecuación al cambio.

Según Incautipa (2019), realizó la investigación titulada *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la GRI del Gobierno Regional Tacna, 2019*". Presentada en la escuela Profesional de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna, Tacna concluye:

- ❖ Que las teorías sobre administración permitieron dar sustento a la conclusión del estudio, como la ley servir vigente que menciona como uno de sus factores claves para desarrollar el interés de los directivos de capacitar al personal a través de la charlas y talleres sobre gestión y simplificación administrativa, seguidamente, la gestión de capital humano incrementa su desempeño al dotarlos de nueva capacidades y conocimientos.

Según Valdez, (2018) realizó la investigación titulada *"Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el GOREHCO - 2018"*. Presentada a la Universidad César Vallejo, Lima, concluye lo siguiente:

- ❖ La institución debe poner en marcha mejores técnicas para el reclutamiento del personal y su deliberación meritocrática, puesto que un 20% del personal administrativo y funcionarios consideran, que no es la adecuada, por lo consiguiente la entidad debe considerar los resultados obtenidos, debido a que es una cuarta parte de la población disconforme.
- ❖ Por lo tanto, la entidad debe fortalecer las destrezas de sus directivos a través de capacitaciones u otras estrategias para lograr mejora la eficiencia en su desempeño, como también se debe fortalecer estas actividades de aprendizaje, debido a que los sondeados sostienen que la eficiencia es regular y un 69% lo considera de buena. Por el resultado alto de aceptación alcanzado, se demuestra la existencia de eficiencia y no es necesario reforzarla.

Según Aguilar, (2020) en su tesis titulada “habilidades directivas y desempeño laboral en los colaboradores de la Diócesis de Chimbote, 2019”. Presentada en la Universidad Cesar vallejo, Chimbote, concluye lo siguiente.

- ❖ Las habilidades directivas que sobresalen en la Diócesis son la evaluación teniendo en cuenta las funciones asignadas al personal y evaluando los riesgos que puedan presentarse. otra capacidad desarrollada es la interacción, delegación y administración
- ❖ Las percepciones de los usuarios fueron más altas en la seguridad, y las expectativas fueron más altas que las percepciones; por lo que la brecha fue negativa en los indicadores como fiabilidad, capacidad de respuesta, empatía y aspectos tangibles, y por otra parte la motivación, delegación y liderazgo se correlacionan significativamente con la satisfacción del usuario.

Según Lluncor, (2021) en su tesis titulada “*Competencias laborales para el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque*”. Presentada en la Universidad César Vallejo llego a la siguiente conclusión.

- ❖ Se diseñó un método en base a las características del trabajador que permitiese optimizar su desempeño. El método explora insertar una original postura de guía al personal para que pueda en gran medida desarrollar eficiencia y eficacia en la institución gubernamental. El esquema del diseño procesa tres etapas; elaboración, ejecución y control. Para las rotaciones del personal administrativo, se sugiere obedecer el perfil del puesto previa instrucción que asista a optimizar el conocimiento del postulante de acuerdo las funciones detalladas en el MOF de la institución; y la destreza para impartir la misión, visión y los instrumentos documentaria de gestión administrativa.

Según Miguel & Verastegui, (2018) en su tesis titulada “*Las Habilidades gerenciales y la gestión del talento humano en la Municipalidad de Huancavelica 2017*”. Presentada en la Universidad de Huancavelica concluye.

- ❖ Que las destrezas gerenciales se asocian con la administración del talento humano en la entidad pública, asimismo el personal considera que las destrezas gerenciales en un 59,1% que es favorable y por lo refrendan el 13,6% considerando que es muy favorable, que permiten una mejor gestión de los recursos.
- ❖ Los funcionarios de la entidad, instituyen y prioricen normativas de trabajo, con implementación y sociabilización en la guía del personal, que determinan un aumento en el desempeño del personal, para el alcance de los objetivos de la entidad y se precisan normativas de gestión administrativa, y complementan con acciones el establecimiento de relaciones interpersonales y grupales en la institución.

Según Morales, (2019) en su tesis titulado *“habilidades directivas y desempeño laboral del personal en la Provincial de Barranca, Año 2018”*. Presentada a la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Barranca, concluye lo siguiente

- ❖ Que de acuerdo a los hallazgos se confirmar la existencia de una asociación elevada de las variables, es decir un nivel alto de destrezas obtenidas por el directivo conlleva a un mayor nivel de desempeño laboral y viceversa. Como se sostiene con los hallazgos a partir de la prueba estadística que señala la existencia de una asociación directa equilibrada. Y a su vez estos resultados permiten afirmar la existencia de una asociación significativa de las destrezas intrapersonales en la calidad laboral, es decir con mayor grado de destrezas intrapersonales conlleva a mejorar la calidad laboral y viceversa.

Según Reyes, (2018) en su tesis titulado *“Habilidades gerenciales y desempeño laboral en la GAD en el Hospital Nacional de ESSALUD - Callao, 2018”*. Presentada en la Universidad de la ciudad de Lima, concluye lo siguiente.

- ❖ Se logró precisar la existencia de una asociación de las destrezas

gerenciales con el desempeño del personal administrativo de las unidades de soporte, como se corrobora en los resultados que precisan una asociación significativa; por lo que se determina que al poseer destrezas gerenciales los funcionarios, se mejora el desempeño laboral y capacita al personal en destrezas de gestión gerencial con el objetivo de mejorar el rendimiento, esto se alcanza cuando adopten los funcionarios destrezas conceptuales, técnicas y humanas, y sobre todo que estas virtudes en los funcionarios estén direccionadas al progreso del desempeño.

2.2. Antecedentes Locales

Según Vargas, (2018) en su tesis titulado “Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de infraestructura supervisión e ingenieros SAC. La Molina, 2018”. Presentada en la Universidad Hermilio Valdizán, concluye.

- ❖ Se ha demostrado la asociación de la gestión administrativa y el desempeño de los personales. A través de los hallazgos un 40% de personal sondeado afirma que la gestión organizacional es eficiente y aumenta el rendimiento del personal.
- ❖ Finalmente, el 53.6.0% califica a la gestión administrativa de bueno; es decir, que se está empleando las destrezas directivas, que permitan mejorar la condición de trabajo, relaciones interpersonales, que permitan una mejor atención del cliente interno.

Según Fano, (2018) en su tesis titulado “*Habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Ambo 2018*”. Presentada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, concluye lo siguiente.

- ❖ Que existe asociación de la comunicación corporativa con el rendimiento de los personales administrativos y con las pruebas estadísticas, se corrobora, que los directivos no tienen una intercomunicación eficiente, se evidencia burocracia que fomenta deficiencia en el rendimiento del personal.

- ❖ Finalmente, se concluye que los funcionarios y directivos de la institución, realiza acuerdo con la institución del Servicio Civil a nivel nacional para reclutar directivos y funcionarios con capacidades de gestión gerenciales especializadas, en base a instrucciones en temas específicos de gestión pública. liderazgo, y coaching para los directivos y funcionarios y la puesta en marcha de un programa de coaching basado en el desarrollo emocional, profesional y personal.

Según Rojas, (2019) en su tesis titulado "*Habilidades gerenciales y gestión de calidad de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2019*". Presentada en la Universidad Hermilio Valdizán, concluye

- ❖ Se determinó que las destrezas gerenciales inciden en la calidad de servicio, debido a que las conductas negativas inciden en el rendimiento del personal, y como detallan otros factores como la escasa comunicación y el nivel de conocimiento son pesimismo repercutiendo en el desempeño del trabajador, situación que se determina por el nivel de destreza del funcionarios seleccionado, que no cumple con el estándar solicitado, trayendo como consecuente desavenencia, suspicacia, perdida de responsabilidad en desmedro de la institución.
- ❖ Finalmente, las destrezas técnicas inciden en la calidad de servicio, porque su propósito es para ejecutar una tarea específica, que progresen por intermedio de la instrucción y las destrezas conceptuales inciden en el servicio de calidad, esto debido a la destreza de evaluar e identificar un estado y diferencia entre causa y efecto.

Según Soto, (2020) en su tesis titulada "*habilidades directivas y su relación con el desempeño docente en la I.E. 32043 Paucar - Amarilis 2019*". Presentada en la universidad Nacional Hermilio Valdizán llego a la siguiente conclusión.

El objetivo determinado en el estudio es probar la asociación de las destrezas del directivo en incrementar el rendimiento laboral, en el cual

se constató con una encuesta que se refrendó a través de pruebas estadística, en el cual se sostuvo que el rendimiento laboral necesita de las destrezas directivas, que permiten gestionar a los docentes correctamente, a través de sus cualidades el directivo pueda subsanar dudas, elaboras esquemas, orienta al personal al cumplimiento de objetivos eficientemente, a su vez motivar al personal para que alcance un mayor desempeño, para el cual es necesario la gestión de taller de liderazgo permitan la participación del conjunto de la organización y que vinculen continuamente las unidades y las normativas, revelando la necesidad de la conexión para la elaboración de estrategias.

Según Contreras, (2019) en su tesis titulado "*Las habilidades sociales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2019*". Presentada en la Universidad de Huánuco, concluye lo siguiente.

- ❖ Las capacidades sociales inciden en el rendimiento laboral del personal de la institución, puesto que, a través de las conductas, pensamientos, sentimientos y emociones se puede contar con personal con alto niveles de desarrollo personal y que ello se refleje en la atención interna y externa de sus labores. y el pensamiento del personal incide en el desempeño laboral, debido a que permite contar con un personal motivado y que ello influya a los otros, es fundamental para cumplir con cada tarea encomendada y las que se encuentren dentro de las funciones propias.

Según Villar, (2019) en su tesis titulado "*La gestión administrativa y el desempeño laboral de en la institución educativa particular Honores - Huánuco 2019*". Presentada en la Universidad de Huánuco, concluye lo siguiente.

- ❖ Se analizó que la gestión organizacional incide en el desempeño laboral, y mediante un cuestionario se recolecto datos y se llegó a la conclusión de que incide en el rendimiento, como se observar en el resultado obtenido de 64% considerado como alta, es decir si incide.

- ❖ La Institución debe implementar el MOF y el ROF, debido a que el personal no tiene conocimiento de sus funciones básicas, por lo que podemos observar que, no hay influencia entre las variables de tal forma no existe forma de precisar de forma adecuada las funciones y poder contratar personal con perfil establecido por la institución que permita mejoras en el desempeño laboral y obtener mejores resultados.

Según Zanabria & Sedano, (2019) en su tesis titulado "*Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores del Municipio de Amarilis - Huánuco, 2019*". Presentada en la Universidad Hermilio Valdizán, concluye.

- ❖ Las destrezas blandas del personal de la organización, se ubican en nivel bajo con un 10% y el desempeño laboral el personal se considera bajo con un 78,3%, y para la asociación entre las destrezas blandas y género del personal, se empleó el estadístico de prueba de Chi cuadrado, calculado el p es inferior al valor estimado, por lo que se admite la Ho y se rechaza la hipótesis del estudio sosteniendo la no existencia de una asociación de las destrezas blandas con el género del personal.

Según Campos, Juan de Dios & Reyes, (2019) en su tesis titulada "Las habilidades blandas y el desempeño laboral de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019". Presentada en la Universidad Hermilio Valdizán, concluye.

- Qué las destrezas blandas si se asociación con el rendimiento del personal. Lo que significa que si es necesario tener en cuenta las destrezas blandas. Esto debido a que las destrezas personales si se asocian con el rendimiento en el trabajo burocrático y las competencias sociales. Lo que significa que si es necesario tener en cuenta las competencias sociales para que el desempeño sea optimo en la organización. respecto a las competencias personales, sobre todo la empatía que es enseñar la importancia de ser empáticos con

los usuarios, ponerse en el lugar de otro, esto debido a las capacidades personales que incluye autoconciencia, autorregulación y motivación para hacer más responsables creativos y productivos al personal.

2.3. BASES TEÓRICAS

2.3.1. Habilidades directivas

A. DEFINICIÓN

Habilidad:

“La característica, que gracias a las destrezas ejecutan una acción o algo en menos tiempo, con más eficiencia y eficacia; es también la destreza del ser humano, adquirida con la experiencia, calificado para producir resultados previsto con el máximo de seguridad, con el mínimo desperdicio de tiempo y recursos” (Madrigal, 2017).

Habilidades directivas:

“Estas destrezas forman el vehículo por el cual la estrategia, la técnica administrativa, las singularidades de la personalidad y la clase de trabajo; producen alcances eficaces en las instituciones. Son los medios por los cuales los funcionarios traducen sus propios estilos en estrategias y herramientas a la práctica” (Whentten & Cameron, 2005)

Según Aparicio & Medina, (2015) “las destrezas son aquellas capacidades que permiten ejecutar una o más tareas que puedan llevar a un fin exitoso; es decir, se asocia con la destreza de realizar un acto, se pueden asimilar y son modificables”

B. La función:

“Se refiere al conjunto de cualidades que debe agrupar un directivo de confianza, que se respalda en la capacidad de la realización de los procesos administrativos como planear, organizar, dirigir y controlar, lo que se integra como un proceso de organizado y direccionado; estos

procedimientos conciernen a las funciones básica del funcionario eficaz” (Salvador, 2016).

Haremos un reconocimiento teórico de ambas variables, estableciendo las teorías, métodos o enfoques que sustentan a la variable; definiendo sus dimensiones e indicadores para poder determinar cuál es la relación de ambas variables

C. TEORÍAS ASOCIADAS

“Las destrezas directivas precisaron la existencia de estudios similares que han identificado capacidades resaltantes, por paradigma, en los directivos que muestran eficacia en la institución, son aquellos que manifiestan contar con clase de vida, economía y personal permanente y provechoso” (Whetten & Cameron, 2011).

Fundamentos Filosófico Peter F. Drucker

Se presentan las principales ideas que fundamentan las habilidades directivas Drucker (2007) manifestó que los recursos productivos de la organización son deficientes, esto debido a que no han sido capaces de utilizar las destrezas y actitudes humanas. El mejor empleo de los recursos humanos reside en la oportunidad de aumentar el desempeño del personal, de modo que para la gerencia de personal debe ser su principal preocupación la actitud del funcionario, con esto queremos decir que el personal vea su función, como lo ve un directivo, es decir, en asociación con el equipo y el servicio.

D. ENFOQUE PARA EL DESARROLLO

“estas destrezas propusieron tres; las destrezas personales con indicativos como el autoconocimiento, el manejo o administración del estrés laboral, el desenlace sistemático y novedoso de la discrepancia. Asimismo, estas destrezas precisan asociaciones con elementos de diálogo y cierto grado de soporte a las disyuntivas del personal, la incidencia se debe ir mejorando en el personal, a través de la motivación intrínseca e extrínseca, la administración correcta de las discordias y

otras perspectivas que son propios de los funcionarios, como la asignación de tareas y monitoreo de la eficiencia del trabajo en equipos” (Whetten & Cameron, 2011).

E. CARACTERÍSTICAS.

Así mismo Whetten & Cameron, (2011) indicaron que las destrezas directivas tienen cinco características:

- ❖ Son conductuales.
- ❖ Son administrativas son controlables.
- ❖ Son desarrollables; es posible mejorar el desempeño.
- ❖ Están interrelacionadas. Las destrezas no son posturas simplistas y monótonos, sino grupo integrado de alternativas.
- ❖ Las destrezas del funcionario a veces no todas tienen una orientación suave y humanista.

F. CATEGORÍAS

Según Pons (2014), cualquier persona que se asigne a gerenciar debe al menos apañarse ciertas destrezas como lo cita la teoría de Katz quien propone a los siguientes:

- ❖ Que los procedimientos técnicos, incorporan el empleo de conocimientos detallados y la facilidad para ejecutar técnicas asociadas con el trabajo.
- ❖ Las destrezas humanas, se asocian con el trato con los administrados, y se encauzan a la simplicidad de la asociación interpersonal.
- ❖ Las destrezas teóricas, involucran una visión de la institución de manera conjunta, es la accesibilidad de laborar con ideas, definiciones y teorías.

Un excelente funcionario debe poseer al menos tres destrezas, sin embargo, a medida que un personal administrativo escala en la institución, reduce su necesidad de destrezas técnicas e incrementa su requerimiento de las capacidades teóricas. Ya que, en los niveles inferiores, los profesionales y supervisores requieren de mayores destrezas técnicas para afrontar las disyuntivas técnicas y metódicas de la institución.

Según Marcelo & Vaillant, (2009) “delimita a cuatro destrezas básicas que deben manejar los funcionarios públicos en la persecución de sus objetivos como se menciona en el estudio; definiendo como habilidad a la destreza lograda, para solucionar con celebridad disyuntivas que se reiteran:

- ❖ Las habilidades personales.
- ❖ Las habilidades interpersonales.
- ❖ Las habilidades grupales, y
- ❖ Finalmente, las habilidades específicas de comunicación.

Así mismo, Madrigal (2005) sostiene que las destrezas no son una peculiaridad de la personalidad, sino más bien un común de conductas aprendidos y adoptados.

G. IMPORTANCIA

Así también según Madrigal, (2005) “remarcó la importancia de las destrezas de un funcionario en comprender que obran el personal administrativo y qué deben efectuar, qué requieren para ejecutarlo y, sobre todo, los alcances que se esperan”.

El resultado final del estudio Madrigal, (2005) concluyó que dentro de los 13 grupos de destrezas del directivo sobresalen cuatro capacidades fundamentales para un directivo eficaz.

- ❖ Habilidades personales, dentro de este grupo de destrezas, se

consideran, el autoconocimiento, manipulación del estrés personal, el desenlace evaluativa e inventiva de disyuntivas,

- ❖ Habilidades interpersonales, destaca el establecimiento de asociaciones a través de una comunicación de soporte, ganar poder e influenciar, motivar y manipulación de discordias,
- ❖ Destrezas grupales, considerada como la delegación, la instrucción de equipos efectivos de cambios positivos y,
- ❖ Destrezas específicas de comunicación, que están diseñadas en las prestaciones de servicios verbales y documentados, realización de entrevistas y la gestión de concejos de oficios.

H. DIMENSIONES

• HABILIDADES PERSONALES

Respecto a esta dimensión Whetten & Cameron, (2011) lo define como el fomento del liderazgo, manejo del personal, y solución evaluativa e imaginativa de disyuntivas y se focalizan en temas que tal vez no abarquen a otros personales, sino que se asocia con la manipulación del propia, de ahí que lo llamamos destrezas del individuo”.

En relación al indicador conceptuaron que la comunicación es el medio por el cual los funcionarios o directivos transmite sus ideas, coordinan actividades y se informan al personal, en consecuencia, el desarrollo de la comunicación es la interacción efectiva del subordinado y jefe para la ejecución eficiente de sus tareas”.

Para el estudio de las destrezas de los funcionarios se han considerado dimensiones como destrezas personales que se caracteriza por su conocimiento emocional, efectividad, autoconocimiento, uso efectivo de su tiempo, y lienzo de desarrollo personal, Todo gerente de una institución no solamente debe moldear sus conocimientos intelectuales si no otras destrezas como liderazgo, trato al administrado (Carranza & García , 2016).

“Estabilidad emocional, en una institución va de la mano con la afinidad con el compañero, acción recíproca con los administrados, asociación amigable con el gerente, responsabilidad por el alcance, ascensos, participación en las decisiones e integración las metas organizacionales” (Cadillo, 2020).

- **HABILIDADES INTERPERSONALES**

Así mismo para las habilidades interpersonales Whetten & Cameron, (2011), son el establecimiento de asociaciones a través de una comunicación como soporte de poder influenciar, motivar los demás y manipulación de discordias; y que se focalizan fundamentalmente en temas que nacen al mezclarse con otros trabajadores”

según Whetten & Cameron, (2011), explicaron que la motivación se expresa como un esfuerzo en la tarea. Esto quiere decir que los personales inspirados tienen el anhelo de comenzar una tarea y el deber de realizarlo, como también nombraron que los desacuerdos tienen efectos nocivos, va en oposición a la convivencia amables y amistosos, la manipulación de conflicto cuenta de cuatro etapas; diagnóstico, selección, implementación y el éxito en la resolución del conflicto.

Los trabajadores administrativos necesitan fuertes habilidades interpersonales porque tratan con empleados de casi todos los departamentos de una empresa. Las necesidades de los trabajadores administrativos interpersonales que son transferibles a otros roles incluyen según (CareerBuilder, 2021):

- ❖ Habilidades de hablar y escuchar
- ❖ Trabajo en equipo Habilidades de
- ❖ negociación Habilidades
- ❖ de resolución de conflictos Habilidades de resolución
- ❖ de problemas Habilidad de
- ❖ toma de decisiones.

Los trabajadores administrativos descubrirán que desarrollan sus habilidades interpersonales cada vez más cuanto más tiempo trabajen en el campo. Las habilidades interpersonales también se pueden perfeccionar en el transcurso del tiempo libre cultivando deportes en grupo y cooperando en entidades sociales. Usar una comunicación sólida para demostrar que eres un jugador de equipo te llevará lejos en tus objetivos (CareerBuilder, 2021).

Según Cayco, (2019) “promoviendo el desarrollo personal, así como también promover un buen clima acogedor entre todos los administrativos. Esto implica en el establecimiento de relaciones positivas mediante el manejo de conflictos”.

- **HABILIDADES GRUPALES**

Respecto de la dimensión Whetten & Cameron, (2011) refieren que son la asignación, instrucción de equipos y que están focalizadas en temas que brotan cuando usted asiste con un conjunto de trabajadores, ya sea como guía o como integrante del equipo.

trabajadores que ejecutan tareas interdependientes, cuya postura se ven afectado por la convivencia, y que se considera a sí mismos como una entidad única.

“Todo gerente o directivo de una institución no debe solamente reflejar su capacidad intelectual si no otras destrezas de autodeterminación, así como el buen trato al administrado, pues es el punto de inicio de todo lo que se busca alcanzar” (Olivos , 2018).

- **HABILIDADES ESPECÍFICAS DE COMUNICACIÓN**

Según Whetten & Cameron, (2011) detalla que estas destrezas elaboran presentaciones orales y escritas, realizan en entrevistas y coordinan reuniones; que vienen hacer requisitos previos para desarrollar capacidades en las oficinas administrativas fundamentales.

Estas destrezas a través de la planeación determinan las metas y

selección de las actividades de ejecución, con base en la investigación y elaboración de un método detallado, a través del cual recomienda sustituir la improvisación por la planeación, consideró que se debe seleccionar científicamente al personal” (Tafur , 2017).

2.4. DESEMPEÑO LABORAL

A. DEFINICIÓN:

Robbins & Coulter, (2014) lo destalla como una actividad; para ejecutar tareas laborales lo más eficazmente posible, Casa (2015) sostiene que es el aspecto asociado con hecho o comportamientos que son trascendentales para alcanzar los objetivos de la entidad y son medibles en planos de eficacia.

En ese sentido Mikovich & Bourdreau (2015), lo define como el grado en el que el personal concreto con las disposiciones de trabajo. Y lo refrenda Chiavenato (2015) donde expone al desempeño como la eficacia del personal que ejecuta sus tareas en el interior de la institución.

Asimismo, Chiavenato (2011) precisa que es la forma en que el personal cumplen sus funciones, actividades y obligaciones.

Según Reynaga (2015) lo define como el logro de objetivos, y como el grado de realización logrado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la institución en un periodo establecido.

Robbins & Coulter (2014) los funcionarios de las instituciones priorizan al rendimiento organizacional, que abarca la totalidad de las actividades laborales de la institución.

B. ENFOQUE POR RESULTADOS

¿Cómo funciona la gestión por resultados en el Perú? Por medio de una secuencia de metas, tareas, principios, mecanismos, procedimientos y proceso que asegure la eficiencia y eficacia del gasto de los recursos públicos (Instituto De Ciencias HEGEL, 2021).

La gestión por logros involucra la síntesis de trámites burocráticos que significa zanjarse trámites engorrosos e innecesarios, comunicar los procesos, implementar medidas actualizadas como la firma digital o desregularizar algunos procesos. La gestión por resultados es un enfoque flexible que prioriza la consecución de resultados antes que el formalismo (Instituto De Ciencias HEGEL, 2021).

¿Qué dice la ley de gestión por resultados en Perú? Ley de la Modernización de la Gestión del Estado Peruano, Ley N° 27658, modificada por el DL N° 1446 y que delimita el inicio de parte del estado que apuesta por la modernización, bajo el marco de un enfoque por resultados (Instituto De Ciencias HEGEL, 2021).

C. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

Quien debe evaluar el desempeño:

La evaluación disminuye la zozobra del personal al proporcionar feedback de su desenvolvimiento, el principal interesado de la evaluación del rendimiento debería ser el personal. Casi siempre las instituciones elaboran mecanismos de evaluación única centralizada en una unidad la DRH u oficinas encargadas de gestionar RR. HH, lo sublime sería proponer un mecanismo simple de valoración en el lugar de trabajo que proporcione toda la información correspondiente al rendimiento del personal, sin necesidad de intermediarios. Las instituciones ejecutan diversos procedimientos de evaluación (Chiavenato , 2020).

Autoevaluación; es la evaluación de uno mismo por sí mismo, su rendimiento tomando las sugerencias, como perspectivas para obviar subjetividad implícita (Chiavenato , 2020).

El gerente; es el responsable de línea por el rendimiento de sus trabajadores, por su ponderación y dialogo permanente de sus logros. (Chiavenato , 2020).

El empleado y el gerente; las dos partes, el funcionario sirve de guía, por otra parte, el personal evalúa su rendimiento en asociación del feedback proporcionada por el funcionario (Chiavenato , 2020)..

El órgano de RH: es una opción en entidades e instituciones tradicionales, aunque está siendo desfasado por su naturaleza centralizadora y burocrático. (Chiavenato , 2020).

Según Chirito & Raymundo (2015) lo comprende a partir de sus elementos, como una pericia de gestión imperioso, es un medio que permite descubrir disyuntivas en el monitoreo al trabajador y en su adhesión.

Ibáñez (2011) lo sostiene como un esquema sistemático que permite evaluar el rendimiento de cada trabajador en labor de las tareas que cumple en su trabajo y alcances que lograr”.

D. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL.

Existen diversos factores a tener presente para la evaluación del rendimiento, pero con frecuencia se pondera en base al trabajo final, volumen de trabajo, conocimientos del trabajo, iniciativa, planificación, responsabilidades, relaciones interpersonales y con el público” (Quispe, 2015).

Según Quispe (2015) considera a los siguientes factores como aquellos que inciden en el rendimiento o desempeño, los cuales son:

Factores internos; son duros y blandos; duros están conformado por el producto y las materias primas; asimismo los factores blandos aglomeran los procesos, las clases de dirección y las formas de faena (Quispe, 2015).

Factores externos: los cambios estructurales, económicos, los cambios demográficos y sociales de la comunidad, así como la gestión pública (Quispe, 2015).

Según Chiavenato (2009), el oficio laboral se distribuye en: factores actitudinales y operativos, que corresponde a los trabajadores en el ejerció.

E. IMPORTANCIA

Según Chero & Díaz, (2015) “la importancia de la evaluación es que permite asumir decisiones sobre aspectos como asensos y aumentos, además permite a los directivos del área de RR. HH diseñar planes correctivos a factor que delimite o dificulte el rendimiento, así como formular métodos de refuerzo a los aspectos que mejoran el rendimiento del personal”.

Según Chero & Díaz, (2015) indica que los beneficios obtenidos al llevar a cabo una adecuada evaluación del desempeño son:

- ❖ Definir claramente metas e indicadores del puesto.
- ❖ Aporta en mejor el diálogo y comprensión entre funcionario y personal administrativo.
- ❖ Diseñar posibilidades de interacción entre funcionario y personal administrativo.

F. TEORÍA DEL DESEMPEÑO LABORAL

Teoría “X” e “Y”.

Douglas McGregor caracteriza a la teoría X y a la teoría Y. Respecto a la teoría X manifiesta que “”.

Según Bendezú & Pérez, sintetizan los tres supuestos que forman parte de la teoría

Esta teoría, tradicional X, está fundamenta en la comprensión de difundir el autogobierno, el autocontrol y autonomía del trabajador, en vez de entenderlo como un accesorio más del engranaje. Se dispone optimizar el trabajo al dotar de responsabilidades, beneficios, participación, capaz de tomar sus propias decisiones y compromiso con la institución, que desarrollar un entorno de confianza para el buen funcionamiento organizacional (Castillero , 2020).

Esta teoría Y, señala que directivos son responsable de la gestionar, de organizar a la entidad y sus recursos con el propósito de alcanzar sus objetivos, donde el personal no son un elemento pasivo sino activo a menos que sean empujados a ello (Castillero, 2020).

G. BASE LEGAL

Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N° 27867 en sus disposiciones transitorias, complementarias finales en su duodécima; La selección de directores regionales se dispone previo examen público propuestos por los Gobiernos Regionales en gestión con el Gobierno Nacional.

Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado Ley N° 27658, en su Artículo 7°, la evaluación del cumplimiento de funciones y los alcances con el uso de los recursos en el ejerció de una gestión, como también sus dependencias y organismos deberán estar sometida, los cuales serán evaluados periódicamente (El Peruano, 2018).

Ley del Empleo Público en su Artículo 13°, Retribución del rendimiento del personal, es de acuerdo a un mecanismo de evaluación con equidad y justicia, y toma criterios como la universalidad, bases técnicas y destrezas laborales.

Según Resolución Ejecutiva Regional N°2629-2013-GRH/PR, en consideración de la Ley N° 27867 modificada por las Leyes N° 27902 y 28013 – Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, que lo define como persona jurídica de atribuciones públicas que goza de autonomía política, económica y administrativa, tiene como propósito ordenar y dirigir la administración pública regional de acuerdo a sus competencias, para efecto necesita instrumentos en el procedimiento de gerenciar y desempeñar la variedad de actividades mencionadas en los planes, enmarcadas en la Directiva N° 001-95-INAP/DNR directiva elaborada para la formulación del MOF, refrendado por RJ N°095-95-INAP/DNP que establece en el punto 4,2 el MOF, es un documento técnico normativo y de gestión que tiene por finalidad describir las funciones generales,

específicas a nivel de cargo, a partir de una esquema orgánica detalladas en el ROF, así como considerar de cimiento las características de cargos aprobado en el CAP.

El MOF, es un documento normativo que expresa puntualizando el esquema jerárquico y funciones, supervisión, gestión y responsabilidad de cada uno de los cargos de los distintos niveles, como también el MOF del Gobierno Regional tiene la misma finalidad (Gobierno Regional Huánuco , 2013).

H. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL.

Chiavenato (2009), lo define como factores actitudinales y operativos del personal. Estos factores conjuntamente nos orientan a indicadores nos permiten evaluar el rendimiento laboral de todos los trabajadores de la institución, y en el esquema tradicional predomina el enfoque operacional y burocrático, que siguen un conjunto de procedimientos y directrices (Chiavenato , 2020).

La disciplina es una actitud fundamental para un eficiente rendimiento laboral, ya que la omisión de estas acciones disciplinarias o el incumplimiento de funciones fomenta un ambiente de trabajo indeseable, tanto para el personal, como para la institución, ya que el rendimiento no será tan alto como se pretendía, otro factor preponderante es la actitud organizacional, que lograr que la institución no se vea como agrupación mecánica, sino un equipo de personas que planifican con un interés en común (Chiavenato , 2020).

Otro factor preponderante es la responsabilidad, el funcionario o jefe a cargo se hace sensato de cada tarea que le asignen, gestiona y diseña sus objetivos y no pone excusa para renunciar. Como también, debe poseer la destreza de seguridad, ser un personal determinado, identificar que es un miembro reconocido en la organización y que su labor es fundamental para el desarrollo de la organización. Esto se requiere de funcionarios y directivos líderes que incentiven una buena autoestima a su personal (Chiavenato , 2020).

La iniciativa, es otro factor relevante, para el cual el tipo de personal debe presentar algunas cualidades como; mostrar interés, dedicación y motivación, asimismo, el personal debe poseer destrezas y sentirse bien en su trabajo. Es decir, contar con la destreza de ejecución, y como también de identificar e incluso sus propios sesgos, corregirlos, mejorarlos o eliminarlos a todos aquellos que lo delimitan. (Chiavenato, 2009).

Los factores operativos están estructurados por discernimiento del trabajo, calidad, trabajo en grupo, liderazgo. Por lo tanto, los hallazgos de una gestión de trabajo varía de trabajador a trabajador, debido a que está asociado con las destrezas, motivación, trabajo en grupo, monitoreo y factores situacionales de cada trabajador; así como, la comprensión del papel que realiza. (Chiavenato, 2009)

El raciocinio de trabajo es el eje de la competencia del personal, porque la información del puesto va a permitir captar la experiencia y el funcionamiento de la organización a través de la gestión de los funcionarios (Chiavenato, 2009).

Las organizaciones no se debe descuidar la calidad y la percepción que el usuario o administrado acerca del servicio o producto si fue buena o mala, y la destreza del mismo para solucionar disyuntivas (Chiavenato, 2009).

El compromiso emotivo daña significativamente el rendimiento del personal, por otra parte el escaso deber normativo incide negativamente, como se muestra en los alcances que la añadidura de satisfacción con la vida, este modelo incrementa nuestra destreza de pronosticar el rendimiento del personal en su lugar de trabajo, tanto en términos de conducta internas como externas y se demostró que el trabajador que es apegado sentimentalmente a la institución muestran un rendimiento superior y tenían poco ausentismo (Michelle, 2006).

La capacidad laboral es la destreza y capacidad que tiene el personal para ejecutar una actividad laboral una tarea determinada, por el cual es

remunerado (El Presidente de la República de Colombia, 2014).

Para el análisis y evaluación de la variable desempeño laboral se consideraron dimensiones propuestas por Robbins & Timothy (2009), citado por Vargas & Trelles (2017). Por otro lado, tenemos la capacidad laboral, que consiste en la destreza profesional que demuestra las aptitudes que ejecuta el trabajador en una institución expresada a través de su destreza, comprensión, habilidad que pondera el rendimiento, continuamente poseemos a la eficacia que se determina la forma de ejecutar las tareas correctamente sin errores ni desperdicio d tiempo.

2.5. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Autoestima: “Es el sentimiento valorativo de nuestro ser, el juicio que hacemos de nosotros mismos, que configura nuestra personalidad, determina nuestra manera de percibirnos, valorarnos y moldeamos nuestra vida” (Perez, 2017).

CAP: Documento que detalla los cargos o puestos de trabajo que la entidad ha previsto como fundamental para el correcto funcionamiento y alcance de las objetivos (Satch, 2022).

Comunicación. “Fuente común de la cual se toma las ideas, se interactúa, y se fortalece mediante el intercambio de mensajes pertenecientes a una misma comunidad” (Hernández , De la caridad, & De Veras, 2019).

Competencia: “la destreza para contestar a los requerimientos individuales o en conjunto para materializar una tarea desde una mezcla de destrezas prácticas y cognitivas para proceder de forma eficaz” (López, 2016).

Deficiencia: “hace alusión a algún componente, tema o evento que no sea perfecta o que disponga de algún patrón de anomalía” (Definiciones ABC, 2010).

Eficiencia Laboral: “es la destreza que posee un grupo de trabajo para

alcanzar con las tareas que le asignaron en el menor tiempo, y con menores recursos” (Crehana, 2022)

Eficacia: “Se define como una medida normativa de la utilización de los recursos en los procesos o actividades” (Chiavenato, 2009).

Estrés: Es un estremecimiento de tensión física o emocional, como también es la respuesta del organismo a un desafío o demanda (Real Academia Española, 2022).

Estrategias: “Es un diseño orientado a cumplir un mismo objetivo, se integra en una secuencia de acciones que contribuyen a la toma de decisiones y a obtener los mejores hallazgos” (Significados.com, 2022).

Funcionarios: Persona que presta servicios profesionales en una institución pública en virtud de una asociación de derecho administrativo (DPEJ, 2020).

Funciones laborales: Es el conjunto de las tareas de rutina o actividades llevadas a cabo por un personal (Busco-empleo, 2022)

Liderazgo: “Se refiere a la incidencia que ejerce una persona sobre su grupo de referencia. Como también logra que otros realicen” (Fleishman et al., 1991).

Los factores actitudinales: Se asocia al cumplimiento de metas personales y voluntad que sirve como motivación para ejecutar determinadas actividades y cumplir con los objetivos (Coque & Ponce, 2019).

Manejo de conflictos: “Es el conjunto de métodos que evalúan anticipar tensiones y transformar relaciones de disputa en relaciones de colaboración y confianza” (El Sensato, 2021)

Operativos: “Se trata de un instrumento o un plan, que se lleva a cabo para desarrollar una acción y lograr una meta” (Definición, 2022).

2.6. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.6.1. Hipótesis General

- ❖ Las habilidades directivas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los administrativos del personal administrativo del GOREHCO, 2022.

2.6.2. Hipótesis nula

- ❖ Las habilidades directivas no se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo del GOREHCO, 2022.

2.7. Hipótesis Específica

- ❖ Las habilidades personales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo del GOREHCO, 2022.
- ❖ Las habilidades interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo del GOREHCO, 2022.
- ❖ Las habilidades grupales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo del GOREHCO, 2022.
- ❖ Las habilidades específicas de comunicación se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo del GOREHCO, 2022.

2.8. SISTEMA DE VARIABLES

2.8.1. Variable “x”

Habilidades Directivas

Según Aparicio & Medina, (2015) “Son destrezas que gestionan la capacidad de ejecutar una o más tareas que llevan a un resultado exitoso; es decir, se asocia con la destreza de hacer y se puede instruir, por lo que son modificables”.

Su conceptualización ha ido cambiando a partir de definiciones de destrezas gerenciales, sin embargo, emplearemos por interés de que la disyuntiva de la investigación considere en sus categorías e indicadores de estudio a las capacidades desarrolladas por el gerente de la institución.

2.8.2. Variable “y”

Desempeño Laboral

Para Robbins & Coulter, (2014) es el resultado final de una tarea o actividad, es ejecutar las tareas tan eficiente y eficazmente como sea posible, como las conductas asociadas con acciones que son fundamentales para lograr objetivos institucionales y son cuantificables en términos de efectividad”.

2.9. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems/preguntas
VARIABLE INDEPENDIENTE Habilidades Directivas	Habilidades Personales	Liderazgo	¿Los gerentes de las áreas tienen liderazgo para liderar al personal de su competencia?
		Comunicación	¿Los gerentes tienen comunicación fluida con los personales?
		Estabilidad Emocional	¿Los gerentes demuestran seguridad, estabilidad, empatía, en sus decisiones?
	Habilidades Interpersonales	Motivación	¿Los directivos en la institución motivan de manera permanente al personal?
		Manejo de Conflicto	¿Los directivos proponen alternativas de solución empleando una óptima información y evaluando alternativas de solución?
	Habilidades Grupales	Delegación de funciones	¿Los funcionarios del delegan funciones de acuerdo a las características del puesto de trabajo?
		Trabajo en equipo	¿Los funcionarios de la Institución fomentan el trabajo en equipo entre los trabajadores de la institución?
		Autodeterminación	¿Los directivos del GOREHCO evidencian autodeterminación en las decisiones que toma en la institución?
	Habilidades Específicas De Comunicación	Planeación	¿Los gerentes de la entidad enfatizan en el cumplimiento de objetivos de la institución?
		Participación	¿Los gerentes convocan al compromiso de los trabajadores para el logro de los objetivos propuestos?
Propósito		¿Los directivos orientan adecuadamente al personal en el alcance de los propósitos de su dependencia?	
VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño laboral	Factores actitudinales	Disciplina	¿En el Gobierno Regional el directivo cumple con lo establecido sobre sus funciones de acuerdo al MOF?
		Cooperación	¿El gerente coordina exitosamente con los equipos de trabajo de las distintas áreas en la institución?
		Responsabilidad	¿El gerente presenta el informe de sus actividades puntualmente de acuerdo a las fechas establecidas?
		Iniciativa	¿Los directivos presentan iniciativa propia para realizar sus actividades?
		Calidad	¿El gerente dirige planes y programas del gobierno regional y velan por el cumplimiento de lo establecidos?
	Factores operativos	Trabajo en equipo	¿Los gerentes se desenvuelven mejor dentro del grupo de trabajo debido a las charlas de trabajo en equipo?
		Capacidad laboral	¿El gerente coordina actividades para el cumplimiento de objetivos de su área?
			¿Los gerentes proponen ideas para mejorar los procesos?
			¿Los gerentes demuestran capacidad de conducción y liderazgo para orientar al cumplimiento de objetivos de la entidad?
		Conocimiento de trabajo	¿Los directivos requieren de supervisión frecuente?
		¿Los gerentes disponen de experiencia y conocimiento del cargo que ocupa?	

CAPÍTULO III

3. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Investigación aplicada.

“Se fundamenta en los alcances de estudios de tipo básica, de las ciencias sociales, que hemos visto y se formulan problemas e hipótesis para dar solución a las disyuntivas de la vida social de la comunidad o del país, cuyo principal propósito se fundamenta en el uso de conocimientos precedentes con una frontera de universalización. Debido a su enfoque de ejecución rápida a la solución de la disyuntiva es el más requerido” (Ñaupas et al., 2018).

3.1.1. Enfoque

Cuantitativo.

Esta perspectiva evidencia la necesidad de evaluar y valorar disyuntivas de estudio: ¿Cada cuánto ocurren y con qué magnitud? Recabando información para demostrar hipótesis, con base en estimaciones numéricas y se debe haber analizado estadísticamente (Hernández & Mendoza, 2018 pág. 6).

3.2. ALCANCE O NIVEL

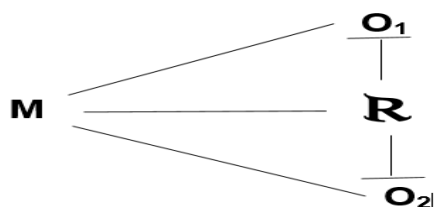
Descriptivo – Correlacional

“Se analiza la relación entre dos conceptos o categorías, las investigaciones correlacionales, al analizar el nivel de asociación de las categorías, primero evalúa a cada uno de ellas supuestamente asociadas. las describen, después las cuantifican y cuantifica la asociación. El beneficio de este estudio es entender cómo puede manifestarse una teoría o variable al entender la postura de otra variable vinculante, y cuenta con un valor explicativo parcialmente” (Hernández & Mendoza, 2018 pág. 110).

3.2.1. Diseño

No experimental Transversal Correlacionales

“Es el estudio sin la manipulación deliberada de variables, describen la modalidad de asociación en medio de dos o más categorías en un tiempo delimitado y en su contexto natural para su análisis y medición. Debido a que, las causas y efectos ya suscitaron en la realidad, donde residían datos y quien lo estudiaba los analiza y lo informa. Se sustenta en el planteamiento de problemas e hipótesis” (Hernández & Mendoza, 2018 pág. 191).



Dónde:

- ✓ **M:** Muestra
- ✓ **O1:** Habilidades directivas.
- ✓ **O2:** Desempeño laboral.
- ✓ **R:** Correlación entre variables.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

Totalidad de eventos que disponen en común, ciertas peculiaridades para el estudio de la población, para el estudio es el personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco (Hernández & Mendoza, 2018).

La población está conformada por 354 colaboradores administrativos, datos obtenidos de la lista de control del GOREHCO, 2022, son datos recabados de los funcionarios administrativos del año 2022 (ANEXO 5).

3.3.2. Muestra

“Subgrupo de la población del cual se recaban información, que debe ser significativo y se puede dar dos muestras de la misma, si se desean generalizar los resultados, para el cual es importante determinar la unidad de muestreo, aquí el interés se concentra sobre de quien se recolectarán los datos de individuos u otros objetos, lo cual dependen del planteamiento de la problemática, los resultados, las hipótesis y el diseño estudio” (Hernández & Mendoza, 2018).

“A veces se mezclan muestreo probabilístico y no probabilístico. La descripción de la problemática lo establece. Por guía, en el estudio aludido del grupo de arquitectos que se referencia en una investigación de Lee y Guerin (2009) “para formular su disyuntiva en asociación con el impacto de la complacencia de la calidad del diseño del interior del área de trabajo, sobre la satisfacción del ambiente de trabajo y el rendimiento del trabajador, en la investigación se seleccionaron de forma direccionada 15 edificios de EU; los tesisistas pudieron revisar las certificaciones y, después, se eligieron aleatoriamente a 3 769 trabajadores” (Hernández & Mendoza, 2018).

Para conformar la muestra se extrajo de la planilla de personal administrativo (ANEXO 5) del Gobierno Regional Huánuco – 2020, y el organigrama (ANEXO 4) el cual establece el nivel jerárquico en la institución, que permita la evaluación entre los sujetos de estudio y poder medir el desempeño laboral; para el cual se obtuvo una guía de entrevista para evaluar a los gerentes el cual están conformado por 08 gerentes y un cuestionario para el personal administrativo conformado por 183 los cuales se optó de acuerdo a la necesidad del estudio y limitancias.

CARGO ESTRUCTURAL	N° PERSONALES
Gerentes	8
Personal administrativo	346
Total	354

Fuente: *Planilla de personal administrativo*
Elaboración: *Tesista*

Muestra: 01 conformado por Gerentes

Muestra no Probabilista

La ventaja recae desde la visión cuantitativa; su uso para específicos diseños de investigaciones que solicitan no tanto una relevante suma de componentes de un universo de individuos, sino una cautelosa y sensata selección de sucesos con verdaderas peculiaridades especificadas anticipadamente en la descripción de la disyuntiva. (Hernández & Mendoza, 2018).

La muestra está conformada según organigrama del Gobierno Regional Huánuco – 2020, el cual establece el nivel jerárquico en la institución y poder evaluar el desempeño laboral, Conformada por 08 gerentes del Gobierno Regional Huánuco de las diferentes gerencias (ANEXO 6).

Por lo tanto, la muestra será. Dónde: $n = 8$.

La muestra viene hacer 8 gerentes en referencia al organigrama del gobierno regional (ANEXO 4), el cual permite seleccionar la muestra de acuerdo a la necesidad del estudio, es por ello para la recolección de datos nos apoyaremos en la guía de entrevista.

Muestra: 02 conformado por el Personal Administrativo

Conformada por los 346 personales administrativos del Gobierno Regional Huánuco de las diferentes gerencias según (ANEXO 5).

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

Donde:

N 346 Población

Z 1.96 Nivel de confianza

p 0.5 Proporción estimada

q 0.5 Probabilidad desfavorable

e 0.5 Error

Reemplazando en la fórmula:

$$n = \frac{\frac{(1.96)^2 * (0.5)(1 - 0.5)}{0.5^2}}{1 + \frac{(1.96)^2 * (0.5)(1 - 0.5)}{(0.5^2)(346)}}$$

N= 183

Muestreo probabilístico

“Subgrupo de la población donde el total de los sujetos tienen la misma probabilidad de ser seleccionado o escogido, se extraen puntualizando las cualidades de la población y de la proporción de la muestra” (Hernández & Mendoza, 2018 pág. 200).

Por lo tanto, según (ANEXO 7), la muestra será. Dónde: n =183.

Es decir, la muestra es 183 personalas administrativos del Gobierno regional Huánuco (ANEXO 5).

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Técnica

Análisis documental: “Se define como un método de análisis de información que fue suministrada por un subgrupo o muestra de elementos acerca de sí mismos, o en asociación con un tema en específico” (Arias, 2006).

Encuesta: “Permite recolectar datos y puntos de opinión de los personales administrativos como también opiniones de los funcionarios, su procesamiento se desarrolla a través de pruebas estadística para la presentación de hallazgos a través de gráficos y tablas para su mayor comprensión, debido a la naturaleza del estudio se encuestará a dos muestras” (Arias F. , Proyecto de investigación; Introducción a la metodología científica, 2006).

Entrevista: Se entiende como una concentración para charlar y canjear información entre el auditor y el auditado, es una técnica de recolección de datos que puede utilizarse tanto para los estudios cuantitativos como cualitativos, también sirve para complementar la información de estudios cuantitativos como cualitativos cuando el objeto de estudio no es accesible de otro modo, como cuando queremos conocer los hechos del pasado y las entrevistas se fraccionan en constituidos, semiconstituido y no constituido o abiertas, para la investigación se empleó preguntas abiertas, destinadas a los gerentes que evalúen a sus personal, el cual son corroboradas por los anexos (Supo & Zacarías, 2020).

3.4.2. Instrumento

Cuestionario: “Es un instrumento de medición a base de un grupo de ítems respecto de una o más variables a evaluar. Donde el cuestionario se suministra de primera mano a los asistentes, quienes responden sin mediadores, el que brinda el cuestionario no necesariamente por el investigador puede darse por n personal de apoyo y para el presente estudio se planteó respuestas en una escala de Likert; la alternativa Siempre, tiene valor de 3, Casi siempre 2 y la respuesta Nunca 1” (Supo & Zacarías , 2020).

Para el presente estudio se elaboró dos cuestionarios de acuerdo a la necesidad de estudio, formulado para que el personal administrativo evalúe a los gerentes.

Cuestionario de Habilidades directivas

“El cuestionario de las habilidades directivas sirve para precisar la asociación de las variables en el Gobierno Regional Huánuco 2022”, a partir de (Whentten & Cameron, 2011).

Tabla 1.
Alternativas 1

Calificación	Respuesta
3	Siempre
2	Casi siempre
1	Nunca

Nota: 1 = Nunca, se acepta la alternativa
2 = Casi siempre, se acepta la alternativa
3 = Siempre, se acepta la alternativa

Cuestionario de desempeño laboral

“El cuestionario del desempeño laboral asiste para precisar la asociación de las categorías en estudio en el Gobierno Regional Huánuco 2022”, a partir de (Chiavenato , 2020) .

Tabla 2.
Alternativas 2

Calificación	Respuesta
3	Siempre
2	Casi siempre
1	Nunca

Nota: 1 = Nunca, se acepta la alternativa
2 = Casi siempre, se acepta la alternativa
3 = Siempre, se acepta la alternativa.

Guía de entrevista: son instrumentos que se ajustan con los estudios de perspectivas cualitativo, como también pueden ser empleados en perspectivas cuantitativas, pero no como instrumento principal, este debe ser un mecanismo que apoya al sondeo al momento de realizar la evaluación de los resultados cuantitativos, por eso se encuentra inmerso desde una perspectiva mixta, que se desarrolla para evaluar el desempeño laboral de los personales administrativos por parte de los gerentes (cuantitativo y cualitativo) (Arias J. , 2020).

3.5. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

3.5.1. Estadística

“según Arias (2006), posibilita seleccionar, evaluar y sintetizar datos. De tal forma poder formular conclusiones a partir de los hallazgos, alineando a los propósitos del estudio para ayudar a la comprensión del problema a partir de la muestra. Y Supo & Zacarías (2020), “precisa algunas características que ayuda a identificar qué tipo de prueba estadística a emplear, como para el estudio se optó por el Chi cuadro debido a que busca relacionar”.

3.5.2. Para el análisis de la información

Se empleará el software estadístico Spss versión 24, para procesar información recabados de las encuestas, para después ser representado en tablas y figuras estadísticas para su mejor comprensión y evaluar la relación de las categorías. Considerando los propósitos del estudio.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS (Cuadros Estadísticos con su respectivos análisis e interpretación)

El instrumento empleado fue el cuestionario, formulado con el propósito de adquirir información de las variables a través de la encuesta a la muestra, desarrollado a partir de indicadores y estableciendo alternativa dicotómica, el cual permite demostrar la disposición de la variable en el estudio.

Verifica la fiabilidad del instrumento, que es aplicado a la muestra que pertenece al grupo de estudio, y los resultados se detallan a continuación:

Los resultados alcanzados con el software SPSS se detallan en la tabla 1, en cual examinó la fiabilidad con la prueba de ALFA – CRONBACH, con el objetivo de constatar el nivel de uniformidad y la congruencia del cuestionario en un periodo determinado. La fórmula es:

$$\alpha = \frac{Np}{1 + p(N - 1)}$$

N = número de ítems

P = promedio de las correlaciones entre las interrogantes o ítems

α = coeficiente de fiabilidad

Tabla 3.
Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,951	22

Fuente: SPSS Versión 25

Elaboración: Tesista

Sustituyendo los valores logrados en la ecuación: $\alpha = .951$, el cual sostiene una confiable significativa del instrumento, como el resultado supera el nivel coeficiente de confiabilidad (0.80), permite estimar al instrumento como veraz, el cual refuerza la veracidad del instrumento para su uso en la muestra (tabla 3).

Tabla 4.
Prueba de normalidad Kolmogorova-Smimov

Ho: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

	Estadístico	gl	P
Habilidades directivas	0.339	183	0.000
Desempeño laboral	0.402	183	0.000

Fuente: SPSS Versión 24
Elaboración: Tesista

Decisión y conclusión

Como $p < 0.05$ negamos la Ho y acepto la Ha, es decir los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, emplearemos la estadística no paramétrica, en el presente estudio se empleare la prueba de Chi.

4.2. PROCESAMIENTO DE DATOS HABILIDADES DIRECTIVAS

Tabla 5.

¿los gerentes de las áreas tienen liderazgo para liderar al personal de su competencia?

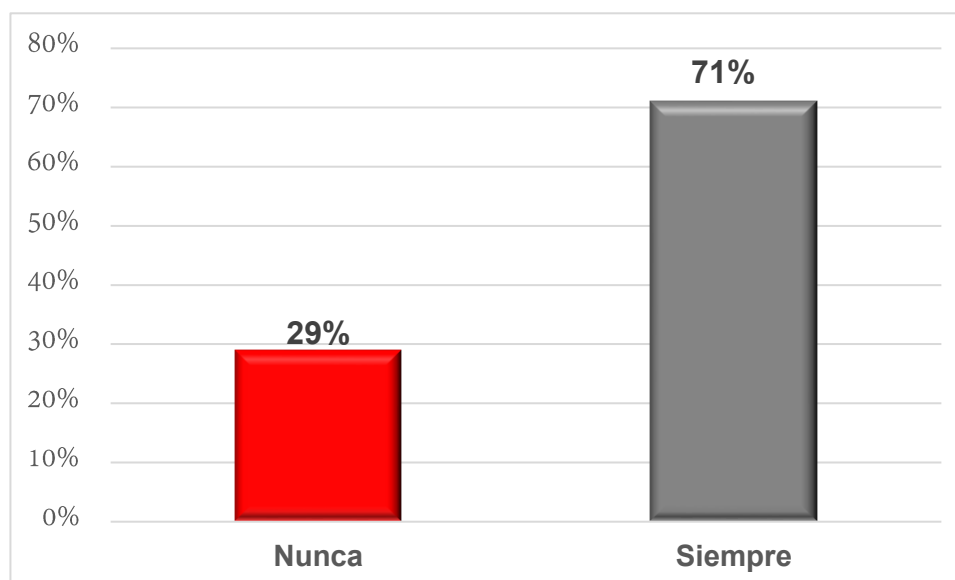
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	53	29%
Siempre	130	71%
Total	183	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo GOREHCO.

Elaboración: *Tesista*

Figura 1.

¿los gerentes de las áreas tienen liderazgo para liderar al personal de su competencia?



Fuente: Tabla 5

Elaboración: *Propia*

Interpretación:

El personal del Gobierno Regional de Huánuco en un 29%, respondieron nunca y en un 71% respondieron que siempre los funcionarios lideran al personal de su competencia en el cumplimiento de objetivos, como se observa en el (ANEXO 11).

Tabla 6.

¿los gerentes tienen comunicación fluida con los personales?

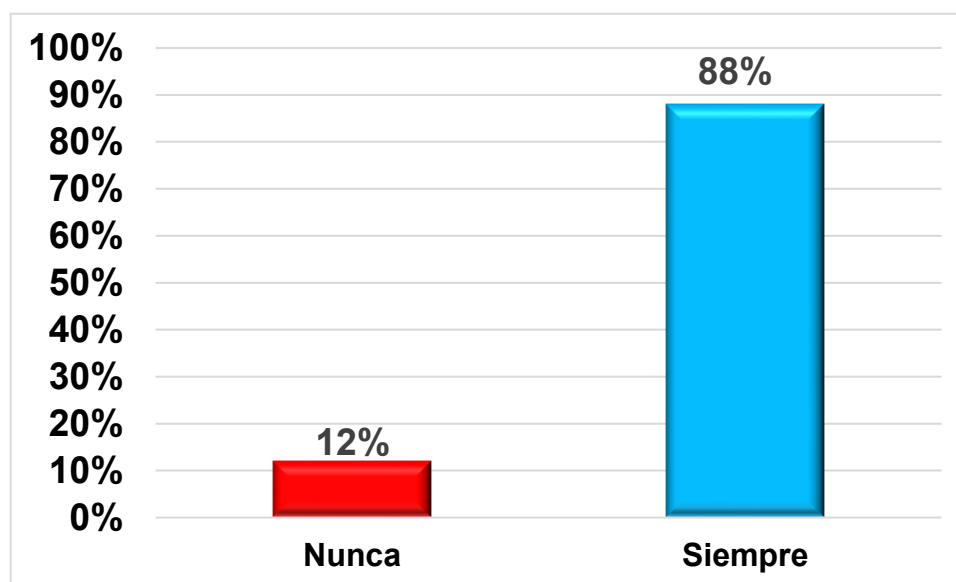
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	12%
Siempre	162	88%
Total	183	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo GOREHCO.

Elaboración: *Tesista*

Figura 2.

¿los gerentes tienen comunicación fluida con los personales?



Fuente: Tabla 6

Elaboración: *Propia*

Interpretación:

En un 88% del personal alegaron siempre a la interrogante, que los gerentes sostienen una comunicación fluida con sus personales y un 12% sostuvieron que nunca el gerente les comunica los objetivos y metas organizacionales de la institución. Los alcances logrados sostienen la existencia de una reacción positiva entre las destrezas personales y el desempeño laboral en la institución (ANEXO 13).

Tabla 7.

¿Los gerentes demuestran seguridad, estabilidad, empatía, en sus decisiones?

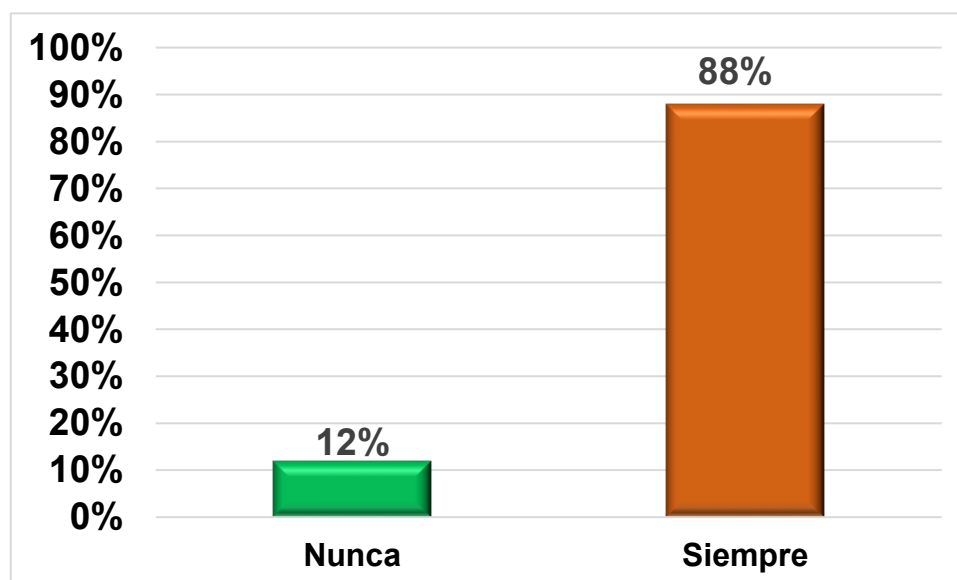
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	12%
Siempre	162	88%
Total	183	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo GOREHCO.

Elaboración: *Tesista*

Figura 3.

¿Los gerentes demuestran seguridad, estabilidad, empatía, en sus decisiones?



Fuente: Tabla 7

Elaboración: *Propia*

Interpretación:

Se demuestra los hallazgos del sondeo al personal donde un 88% afirman que los gerentes demuestran estabilidad y empatía en sus decisiones y en un 12% respondieron que nunca los personales demuestran seguridad y empatía en la ejecución de tareas para el alcance de objetivos. Los resultados alcanzados nos indica que existe una asociación positiva ante el desempeño laboral, como se muestra en el (ANEXO 9) subsidio a familias dignificadas.

Tabla 8.

¿Los directivos en la institución motivan de manera permanente al personal?

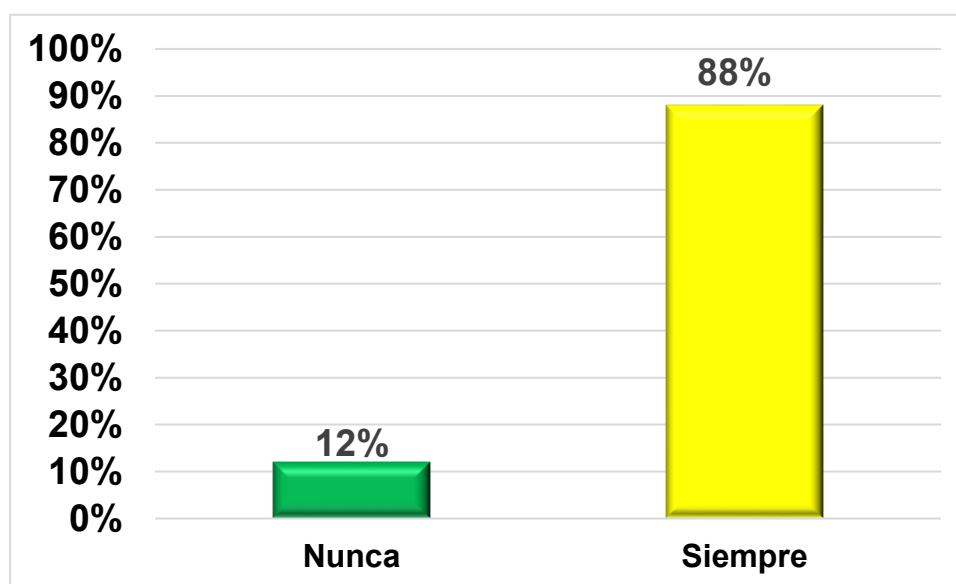
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	12%
Siempre	162	88%
Total	183	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo GOREHCO.

Elaboración: *Tesis*

Figura 4.

¿Los directivos en la institución motivan de manera permanente al personal?



Fuente: Tabla 8

Elaboración: *Propia*

Interpretación:

El personal del GOREHCO en un 88% afirman que siempre los directivos de la institución motivan al personal (ANEXO 10), debido a que permite reforzar e incrementar su desempeño (ANEXO 20) y en un 12% sostiene que nunca es motivo por el gerente.

Tabla 9.

¿Los directivos proponen alternativas de solución empleando una óptima información y evaluando alternativas de solución?

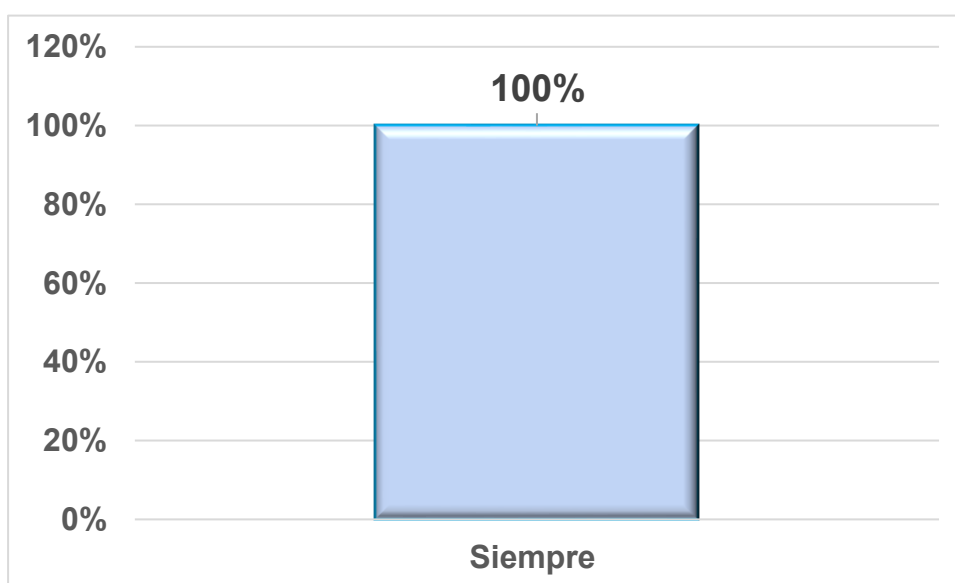
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	183	100%
Total	183	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo GOREHCO.

Elaboración: *Tesista*

Figura 5.

¿Los directivos en la institución motivan de manera permanente al personal?



Fuente: Tabla 9

Elaboración: *Propia*

Interpretación:

El personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco en un 100% afirman que los directivos proponen alternativas de acuerdo a la necesidad e informan de la población (ANEXO 15), debido a que permite mejor el rendimiento del personal y gestionar programas de capacitación exitosas (ANEXO 19).

Tabla 10.

¿Los funcionarios delegan funciones de acuerdo a las características del puesto de trabajo?

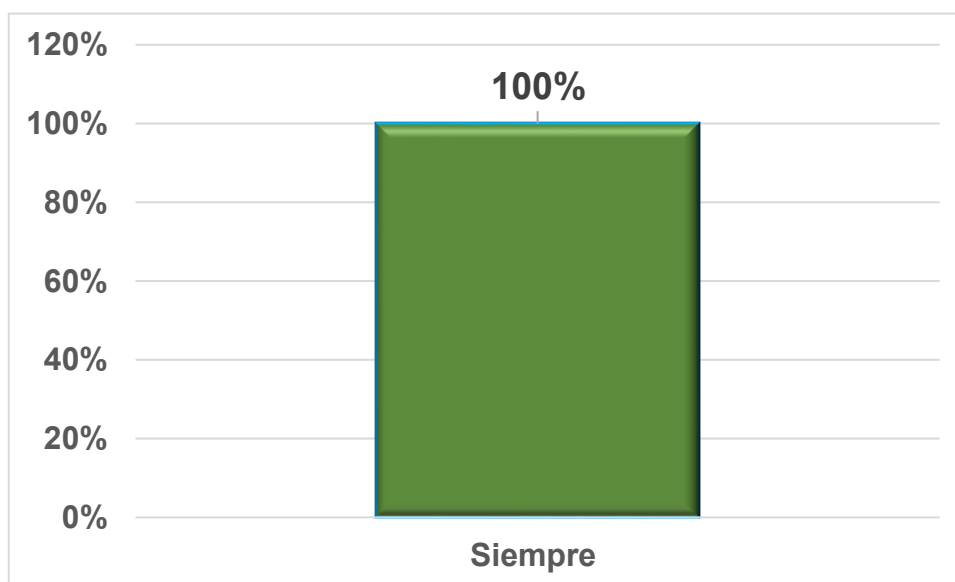
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	183	100%
Total	183	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo GOREHCO.

Elaboración: *Tesista*

Figura 6.

¿Los funcionarios delegan funciones de acuerdo a las características del puesto de trabajo?



Fuente: Tabla 10

Elaboración: *Propia*

Interpretación:

En la tabla y figura muestra que el personal administrativo del Gobierno Regional en un 100% respondieron a la interrogante que siempre los funcionarios delegan funciones de acuerdo a las necesidades del puesto de trabajo, como se muestra en el (ANEXO 20) un incremento positivo en la gestión institucional del GOREHCO y en el (ANEXO 21) detalla la satisfacción de la población.

Tabla 11.

¿Los funcionarios de la Institución fomentan el trabajo en equipo entre los personales de la institución?

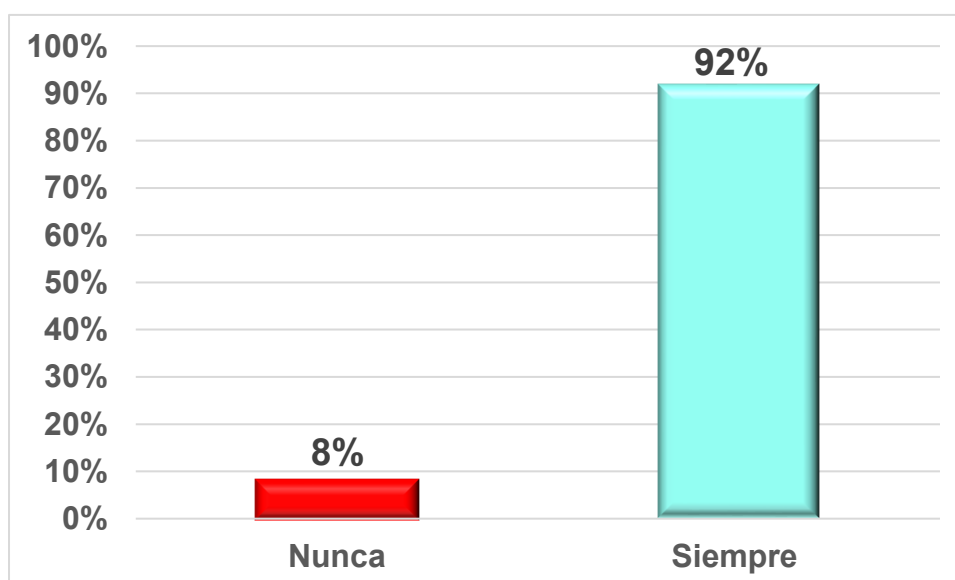
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	8%
Siempre	169	92%
Total	183	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo GOREHCO.

Elaboración: *Tesista*

Figura 7.

¿Los funcionarios de la Institución fomentan el trabajo en equipo entre los personales de la institución?



Fuente: Tabla 11

Elaboración: *Propia*

Interpretación:

El personal del Gobierno Regional en un 92% sostuvieron que siempre los funcionarios fomentan el trabajo en equipo (ANEXO 15); muestra el trabajo coordinado de las distintas áreas de la institución para el desarrollo de una actividad de producción y fomento y un 8% que nunca fomentan el trabajo coordinado con su personal.

Tabla 12.

¿Los directivos del GOREHCO evidencian autodeterminación en las decisiones?

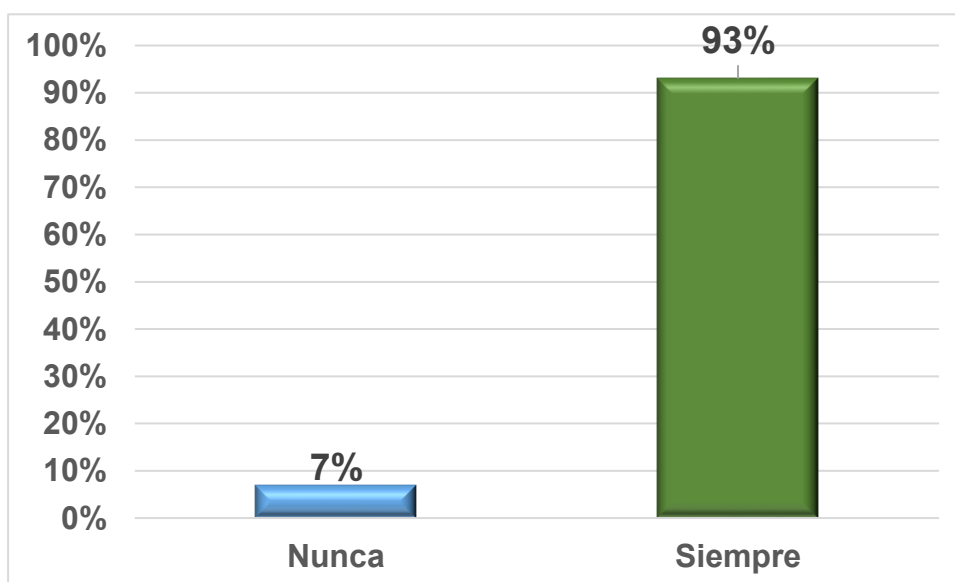
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	7%
Siempre	170	93%
Total	183	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo GOREHCO.

Elaboración: Tesista

Figura 8.

¿Los directivos del GOREHCO evidencian autodeterminación en las decisiones?



Interpretación:

Se muestran con los alcances del sondeo al personal administrativo del GOREHCO donde un 93% respondieron que siempre los gerentes demuestran autodeterminación en sus decisiones como se demuestra con los resultados alcanzados (ANEXO 19), resultados obtenidos por la eficiente toma de decisión y un 7% afirma que nunca.

Tabla 13.

¿Los gerentes de la entidad enfatizan en el cumplimiento de objetivos de la institución?

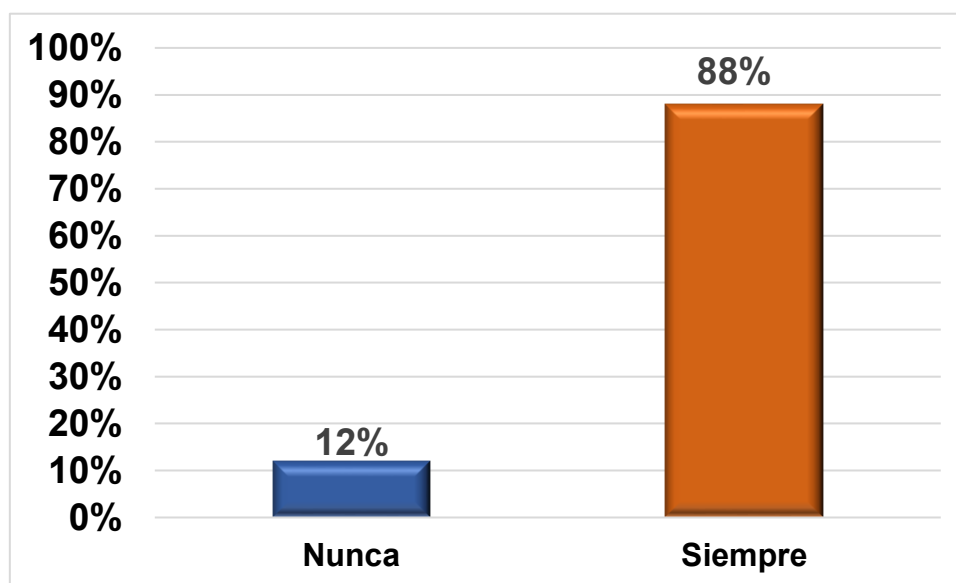
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	12%
Siempre	162	88%
Total	183	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo GOREHCO.

Elaboración: *Tesista*

Figura 9.

¿Los gerentes de la entidad enfatizan en el cumplimiento de objetivos de la institución?



Fuente: Tabla 13

Elaboración: *Propia*

Interpretación:

Del personal sondeado un 88% respondieron que siempre los directivos priorizan la obtención de objetivos en el GOREHCO (ANEXO 20) y (ANEXO 21), debido a que permite incrementar el desempeño laboral y por otra parte un 12% respondieron que nunca.

Tabla 14.

¿los gerentes convocan al compromiso de los trabajadores para el logro de los objetivos propuestos?

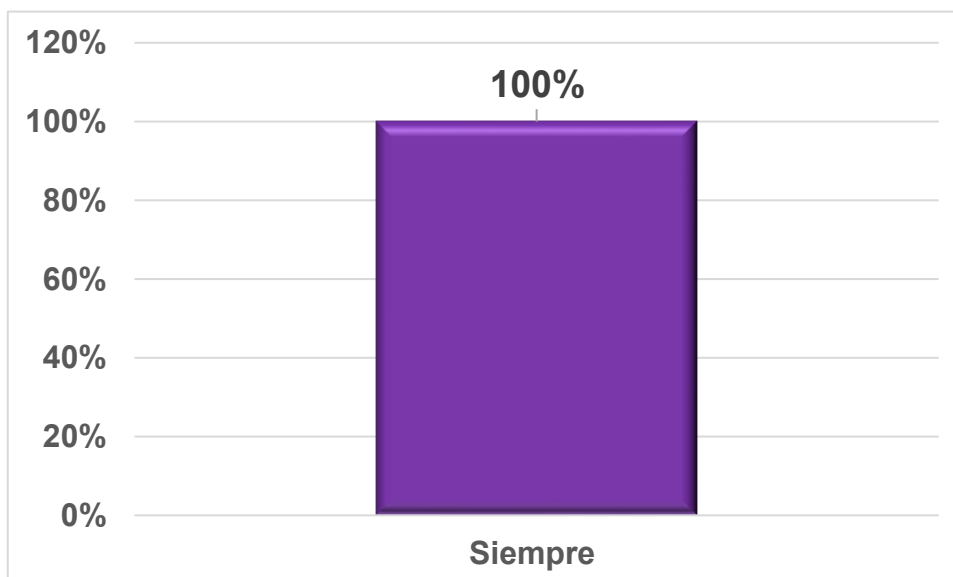
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	183	100%
Total	183	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo GOREHCO.

Elaboración: Tesista

Figura 10.

¿los gerentes convocan al compromiso de los trabajadores para el logro de los objetivos propuestos?



Interpretación:

Los trabajadores en su totalidad contestaron que siempre los gerentes muñen al compromiso al personal para el cumplimiento de propósitos institucionales (ANEXO 20), debido a que el compromiso permite fidelidad y lealtad (ANEXO 15).

Tabla 15.

¿Los directivos orientan adecuadamente al personal en el alcance de los propósitos de su dependencia?

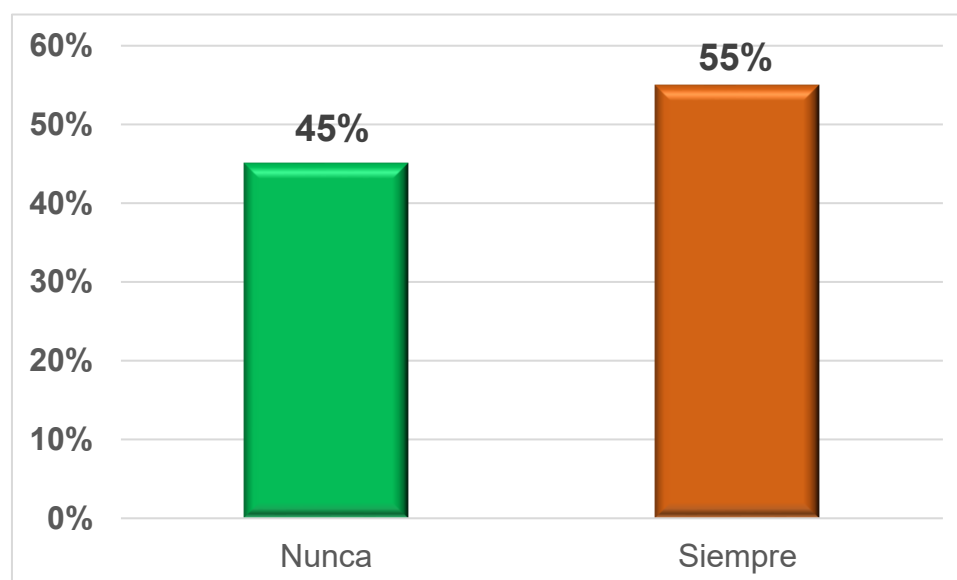
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	82	45%
Siempre	101	55%
Total	183	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo GOREHCO.

Elaboración: *Tesista*

Figura 11.

¿Los directivos orientan adecuadamente al personal en el alcance de los propósitos de su dependencia?



Fuente: Tabla 15

Elaboración: *Propia*

Interpretación:

Los hallazgos muestran, que un 55% argumentaron que siempre los directivos guían a su personal a cumplimiento de sus metas, porque a través de coordinaciones llevadas a cabo por la gerencia de desarrollo económico permitirá dinamizar estrategias para el logro de objetivos (ANEXO 11) y por otra parte un 45% que nunca los directivos conducen al logro de sus metas.

4.2.1. Procesamiento de datos del desempeño laboral.

Tabla 16.

¿En el Gobierno Regional el directivo cumple con lo establecido sobre sus funciones de acuerdo al MOF?

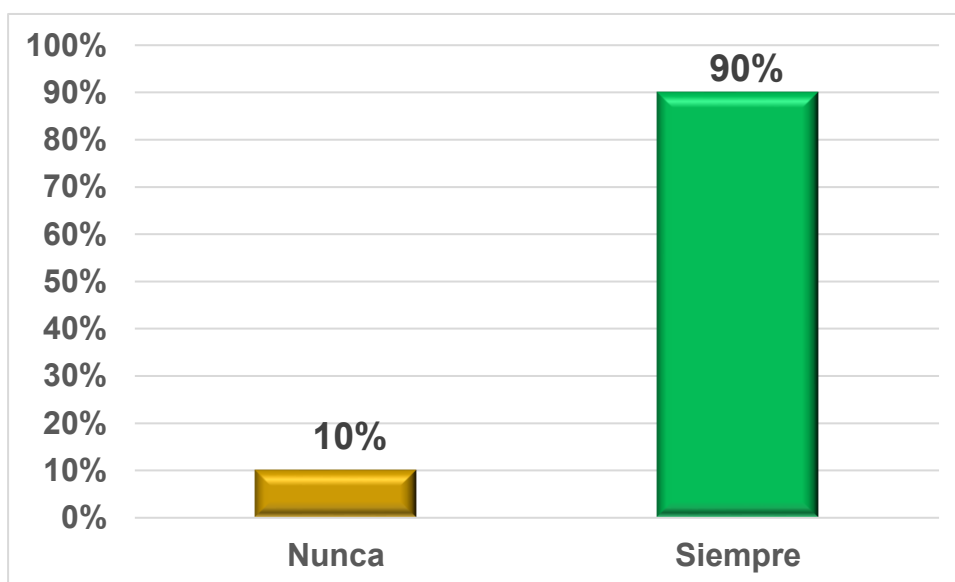
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	10%
Siempre	164	90%
Total	183	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo GOREHCO.

Elaboración: Tesista

Figura 12.

¿En el Gobierno Regional el directivo cumple con lo establecido sobre sus funciones de acuerdo al MOF?



Interpretación:

El personal sondeado en un 90% respondieron que siempre los directivos del GOREHCO disponen con lo establecido sobre sus funciones de acuerdo a su manual de organización y funciones, como se muestra (ANEXO 19) y un 10% respondieron que nunca el funcionario cumple con lo sugerido en el MOF.

Tabla 17.

¿El gerente coordina exitosamente con los equipos de trabajo de las distintas áreas en la institución?

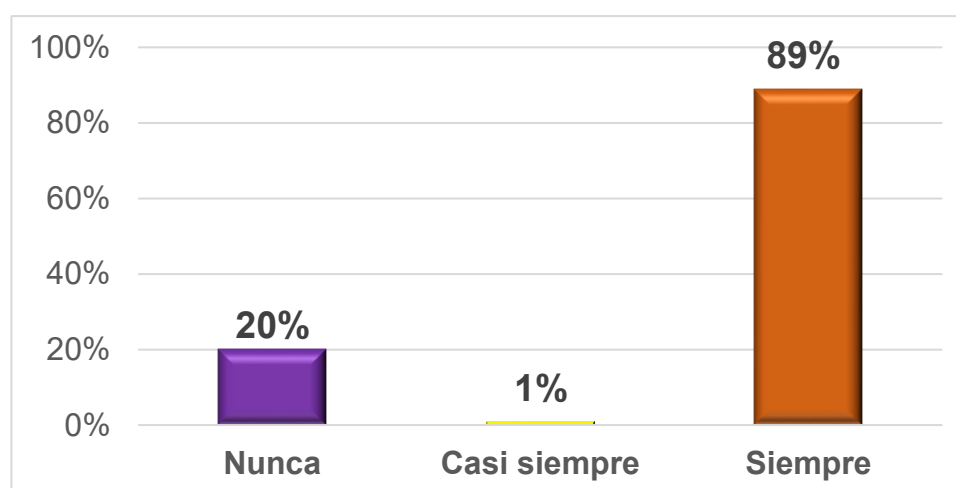
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	10%
Casi siempre	1	1
Siempre	162	89%
Total	183	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo GOREHCO.

Elaboración: *Tesista*

Figura 13.

¿El gerente coordina exitosamente con los equipos de trabajo de las distintas áreas en la institución?



Fuente: Tabla 17

Elaboración: *Propia*

Interpretación:

Los trabajadores en un 89% contestaron a la incógnita que siempre los gerentes coordinan actividades con los equipos de trabajo de las distintas áreas en el GOREHCO, como se demuestra (ANEXO 13) coordinaciones entre las distintas áreas de la institución, que permite simplificar tramites, por otra parte 1% sostiene que eventualmente el gerente articula los equipos de trabajo de las distintas áreas (ANEXO 16) y en un 20% respondieron que nunca.

Tabla 18.

¿El gerente presenta el informe de sus actividades puntualmente de acuerdo a las fechas establecidas?

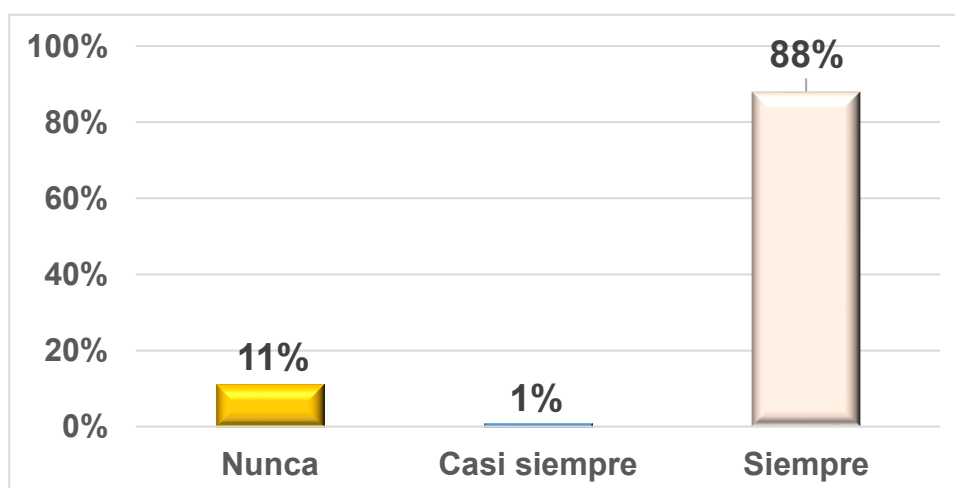
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	11%
Casi siempre	2	1%
Siempre	161	88%
Total	183	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo GOREHCO.

Elaboración: *Tesista*

Figura 14.

¿El gerente presenta el informe de sus actividades puntualmente de acuerdo a las fechas establecidas?



Fuente: Tabla 18

Elaboración: *Propia*

Interpretación:

A partir de los alcances se muestran del sondeo al personal administrativo del GOREHCO donde un 88% respondieron a la pregunta que siempre los funcionarios presentan su informe de acuerdo a la fecha detallada, como se muestra (ANEXO 24) beneficios y premios por cumplimiento de metas, por otra parte 1% respondieron casi siempre y en un 11% respondieron a la interrogante que nunca.

Tabla 19.

¿Los directivos presentan iniciativa propia para realizar sus actividades?

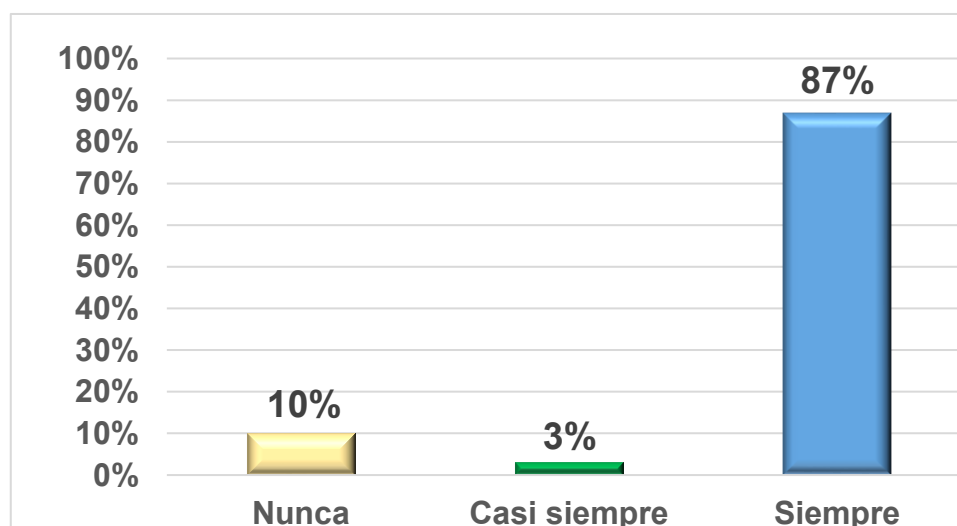
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	18	10%
Casi siempre	6	3%
Siempre	159	87%
Total	183	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo GOREHCO.

Elaboración: *Tesista*

Figura 15.

¿Los directivos presentan iniciativa propia para realizar sus actividades?



Fuente: Tabla 19

Elaboración: *Propia*

Interpretación:

Se muestra los alcances del sondeo al personal administrativo del GOREHCO donde un 87% respondieron a la pregunta que siempre los funcionarios presentan iniciativa para realizar sus tareas, como se muestra (ANEXO 24) beneficios y premios por logros de metas, por otra parte 3% respondieron casi siempre y en un 10% respondieron a la interrogante que nunca.

Tabla 20.

¿El gerente dirigen planes y programas del gobierno regional y velan por el cumplimiento de lo establecidos?

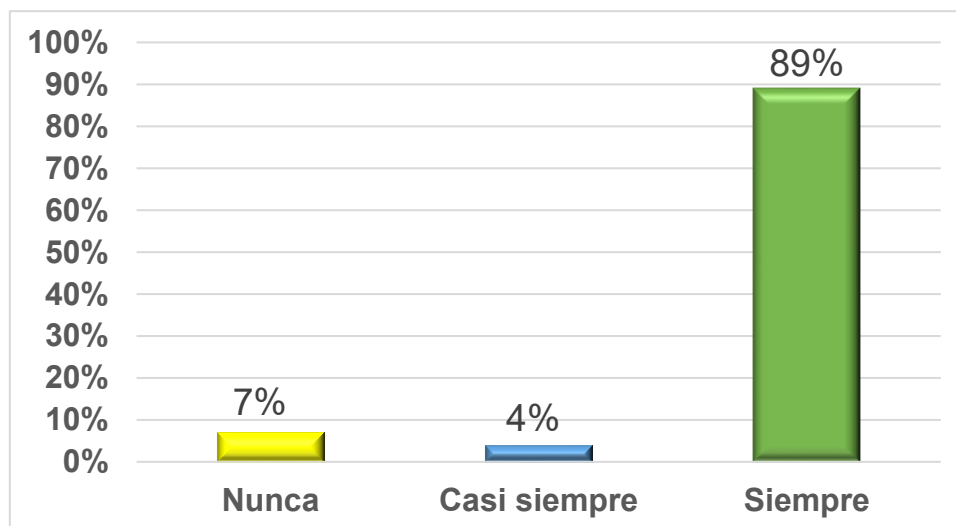
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	7%
Casi siempre	8	4%
Siempre	162	89%
Total	8	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo GOREHCO.

Elaboración: *Tesista*

Figura 16.

¿El gerente dirigen planes y programas del gobierno regional y velan por el cumplimiento de lo establecidos?



Fuente: Tabla 20

Elaboración: *Propia*

Interpretación:

Se demuestran los hallazgos del sondeo al personal administrativo del GOREHCO donde un 89% respondieron a la interrogante que siempre los gerentes dirigen programas, planes y realiza acompañamiento para su cumplimiento, como se muestra (ANEXO 24) beneficios económicos por alcance de metas, por otra parte 4% respondieron casi siempre y en un 7% respondieron a la interrogante que nunca.

Tabla 21.

¿los gerentes se desenvuelven mejor dentro del grupo de trabajo debido a las charlas de trabajo en equipo?

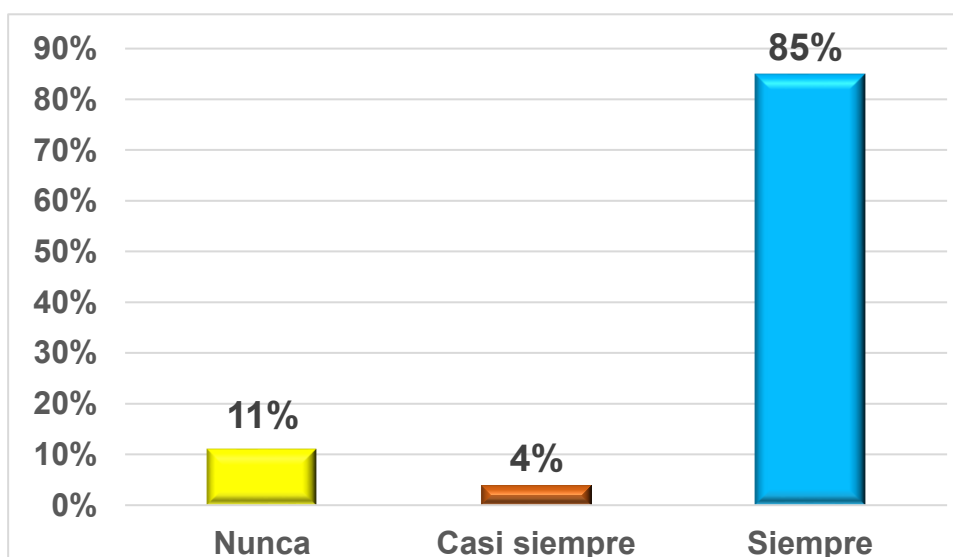
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	11%
Casi siempre	7	4%
Siempre	156	85%
Total	8	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo GOREHCO.

Elaboración: *Tesista*

Figura 17.

¿Los gerentes se desenvuelven mejor dentro del grupo de trabajo debido a las charlas de trabajo en equipo?



Fuente: Tabla 21

Elaboración: *Propia*

Interpretación:

De los hallazgos de la encuesta al personal administrativo del GOREHCO donde un 85% respondieron a la pregunta que los gerentes se desenvuelven siempre mejor luego de las charlas recibidas y logra cumplir metas, como se muestra (ANEXO 24) debido a que las charlas enriquecen más su conocimiento (ANEXO 24), por otra parte 4% respondieron casi siempre y en un 11% respondieron a la interrogante que nunca.

Tabla 22.

¿El gerente coordina actividades para el cumplimiento de objetivos de su área?

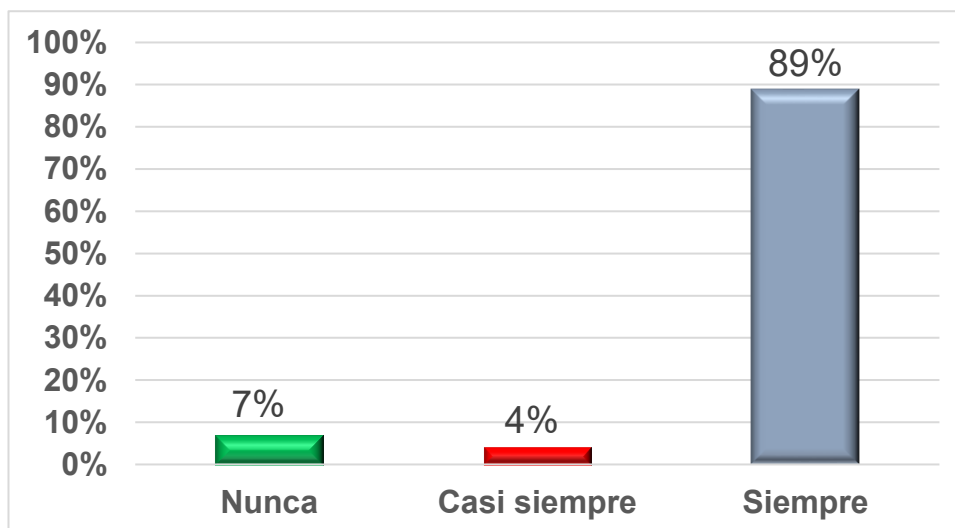
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	7%
Casi siempre	8	4%
Siempre	163	89%
Total	183	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo GOREHCO.

Elaboración: *Tesista*

Figura 18.

¿El gerente coordina actividades para el cumplimiento de objetivos de su área?



Fuente: Tabla 22

Elaboración: *Propia*

Interpretación:

En la tabla y figura muestran los resultados del sondeo al personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco donde un 89% respondieron a la interrogante que los gerentes coordinan actividades siempre para el alcance de metas y objetivos de su dependencia (ANEXO 15) como se muestran actividades por el día nacional de la MYPE y (ANEXO 21) sostiene el cumplimiento de los objetivos, por otra parte 4% respondieron casi siempre y en un 7% respondieron a la interrogante que nunca.

Tabla 23.

¿Los gerentes proponen ideas para mejorar los procesos?

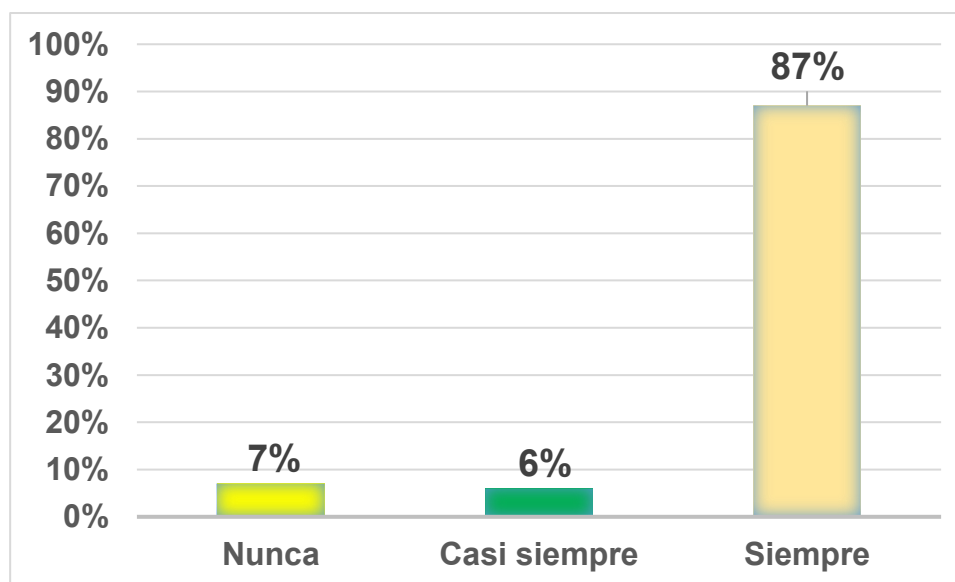
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	7%
Casi siempre	11	6%
Siempre	160	87%
Total	183	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo GOREHCO.

Elaboración: *Tesista*

Figura 19.

¿Los gerentes proponen ideas para mejorar los procesos?



Fuente: Tabla 23

Elaboración: *Propia*

Interpretación:

Como se demuestran con los alcances de la encuesta al personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco donde un 87% respondieron a la interrogante que siempre los gerentes proponen ideas que mejoran procedimientos. Debido a las charlas o capacitaciones recibidas (ANEXO 25) y simplificación de procesos (ANEXO 19), por otra parte 4% respondieron casi siempre y en un 7% respondieron a la interrogante que nunca.

Tabla 24.

¿Los gerentes demuestran capacidad de conducción y liderazgo para orientar al cumplimiento de objetivos de la entidad?

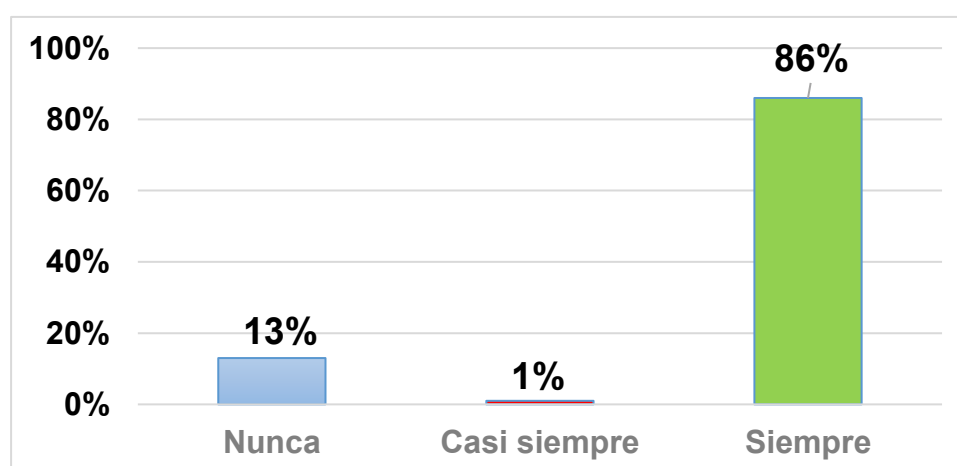
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	13%
Nunca	24	13%
Casi siempre	2	1%
Siempre	157	86%
Total	183	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo GOREHCO.

Elaboración: *Tesista*

Figura 20.

¿Los gerentes demuestran capacidad de conducción y liderazgo para orientar al cumplimiento de objetivos de la entidad?



Fuente: Tabla 24

Elaboración: *Propia*

Interpretación:

Se evidencian los resultados del sondeo al personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco donde un 86% respondieron a la interrogante que siempre los gerentes demuestran capacidad de conducción y liderazgo para el cumplimiento de objetivos (ANEXO 20) y (ANEXO 24) demuestra la capacidad de contar con funcionarios con habilidades directivas, por otra parte 1% respondieron casi siempre y en un 14% respondieron a la interrogante que nunca.

Tabla 25.

¿Los directivos requieren de supervisión frecuente?

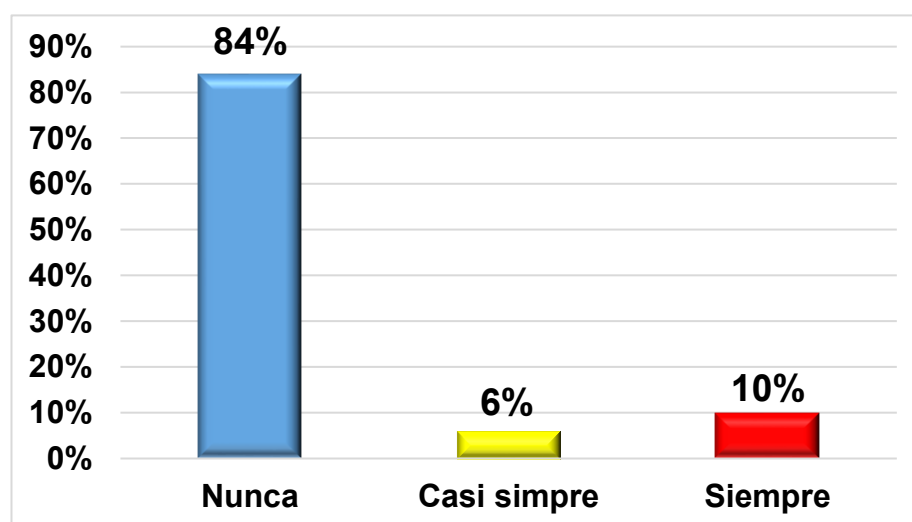
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	154	84%
Casi siempre	10	6%
Siempre	19	10%
Total	183	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo GOREHCO.

Elaboración: *Tesista*

Figura 21.

¿Los directivos requieren de supervisión frecuente?



Fuente: Tabla 25

Elaboración: *Propia*

Interpretación:

A partir de los alcances llegados del sondeo al personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco donde un 84% respondieron a la pregunta que nunca los gerentes requieren de supervisión como se muestra el cumplimiento de sus actividades (ANEXO 21) y (ANEXO 24), por otra parte 6% respondieron casi siempre y en un 10% respondieron a la interrogante que siempre requieren de supervisión los directivos por algunas negligencias administrativas.

Tabla 26.

¿Los gerentes disponen de experiencia y conocimiento del cargo que ocupa?

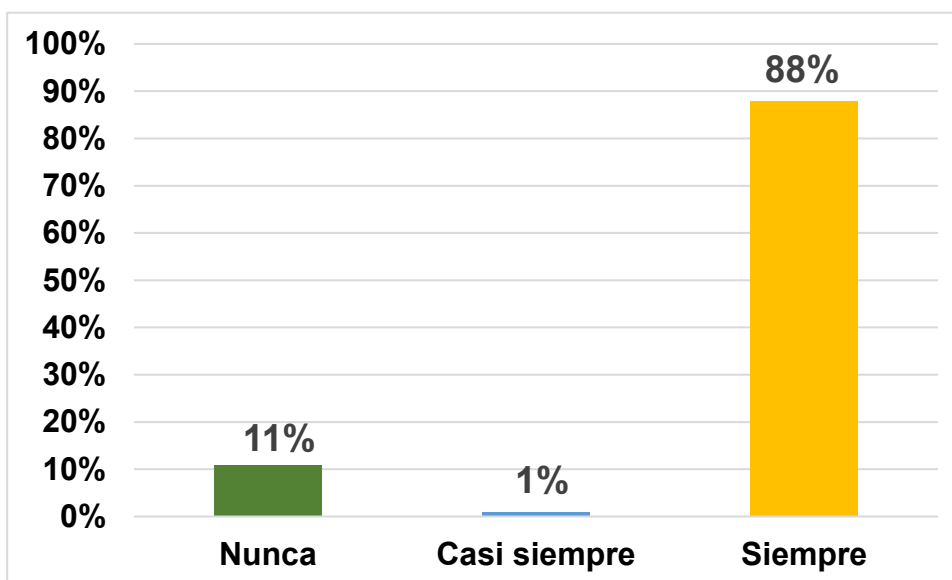
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	11%
Casi siempre	2	1%
Siempre	161	88%
Total	183	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo GOREHCO.

Elaboración: *Tesista*

Figura 22.

¿Los gerentes disponen de experiencia y conocimiento del cargo que ocupa?



Fuente: Tabla 26

Elaboración: *Propia*

Interpretación:

Se demuestran a partir de los alcances del sondeo al personal administrativo del GOREHCO donde un 88% respondieron a la pregunta que siempre los gerentes disponen de habilidades y conocimiento de su dependencia (ANEXO 15) y (ANEXO 21), por otra parte 1% respondieron casi siempre y en un 11% respondieron a la pregunta que nunca disponen de experiencia y conocimiento de su área.

4.2.2. Procesamiento de datos de la guía de entrevista

Categorización (se derivan de los objetivos del TFG): son cada una de las áreas temáticas o temas de conversación que aparecen durante las entrevistas, la presente guía de entrevista se aplico a los gerentes del Gobierno Regional Huánuco, estableciendo códigos que permitan medir la relación de las variables, contrastando con los resultados del cuestionario; (ANEXOS 26).

Tabla 27.

Categorías y códigos de la guía de entrevista

Categoría	Código
Asociación de las habilidades directivas y el desempeño laboral.	Azul
Inconvenientes del uso de las Habilidades directivas en el desempeño laboral	Rojo
Poca capacitación para mejorar el desempeño laboral	Naranja
Frecuencia de supervisión	Verde

1. ¿El personal administrativo cuenta con liderazgo para orientar al equipo de trabajo en caso de ausencia del gerente o directivo?

Si, ya que como profesionales preparados cuentan con la habilidad de desempeñar con liderazgo, el rol de dirigir al equipo hacia el cumplimiento de metas señaladas.

Por mi parte si considero que el personal administrativo realiza su labor a cabalidad, orientando al equipo de acuerdo a lo establecido por la norma institucional.

Si, cuentan con liderazgo y iniciativa a las actividades a desarrollarse para cumplir las metas y objetivos planteados.

Si, demuestran iniciativa para continuar las labores y problemas encontrados.

Si cuentan con el personal, es favorable al resultado esperado cumpliendo con las metas y expectativas dadas en ausencia del directivo.

2. ¿En el Gobierno Regional el personal administrativo cumple con lo establecido sobre sus funciones de acuerdo al MOF?

Si, el personal administrativo cumple con cada una de sus funciones señaladas en el manual de organización y funciones.

Si, el personal administrativo cumple con sus funciones de acuerdo al MOF haciendo un mejor servicio y cumpliendo lo establecido.

Si, cumplen con todas las funciones establecidas.

Si cumple adecuadamente según las funciones correspondientes en el MOF.

Si cumplen con todas las funciones correspondientes en el MOF

3. ¿El personal administrativo presenta el informe de sus actividades oportunamente en las fechas establecidas?

Si, en lo general el personal cumple con el informe detallado de sus actividades según la fecha establecida.

No, en repetidas veces la carga administrativa de los documentos e informes no son entregados a tiempo, esto se debe a que el personal se retrase.

Si, presentan respecto a las fechas establecidas y labores desarrollados.

Si, presentan conforme a las actividades y labores con el tiempo establecido.

Si han presentado respetando las fechas establecidas y las actividades que han desarrollado.

4. ¿El personal presenta iniciativa propia para realizar sus actividades?

Si, el personal se muestra con responsabilidad y con animo proactivo, presentando iniciativa propia para realizar sus actividades.

Si, la mayor parte del personal toma la iniciativa propia en realizar sus actividades, llegando así a trabajar organizadamente y en apoyo mutuo.

Si, presentan iniciativa a todas las actividades desarrolladas.

Si presentan iniciativa para ejecutar las actividades que les corresponden según cronogramas establecidos.

Si presentan iniciativa para poder desarrollar las actividades de su dependencia.

5. ¿El personal administrativo se desenvuelve mejor dentro del grupo de trabajo debido a las charlas de trabajo en equipo?

Si, ya que las charlas del trabajo en equipo nos motivan a no sobrecargar el trabajo sobre uno solo y está reflejado en la práctica ha dado frutos de eficiencia en el grupo de trabajo.

Si, ha servido de mucho las charlas en equipo, ya que refuerza al personal de alguna duda y les ayuda a corregir sus errores y mejorar sus labores.

Si, presentan desempeño y las charlas que se desarrollan en el trabajo facilitan su desarrollo de sus actividades.

Si presentan mejor desempeño, ya que se realizan constantes charlas de capacitación en la entidad.

Si están presentando un buen desempeño laboral, gracias a las charlas y capacitaciones coordinadas por la gerencia.

6. ¿El personal dirige planes y programas del gobierno regional y velan por el cumplimiento de lo establecidos?

Si, los personales dirigen planes y programas del gobierno regional y también velan por el cumplimiento de lo establecido.

Si, frecuentemente dirigen planes y programas que ayudan al gobierno regional en el cumplimiento de lo establecido.

Si, desarrolla los planes y programas y al cumplimiento de los cronogramas.

Si llevan al cumplimiento de metas establecido según cronogramas de avance aprobado.

Si desarrollan los planes y programas cumpliendo el cronograma ya establecido.

7. ¿El personal administrativo de las distintas gerencias requieren de supervisión frecuente?

No, porque como mencione anteriormente el personal administrativo por lo general se muestra responsable y cumple cada uno de sus actividades por lo que considero que no es necesario.

No, el personal ya sabe sus funciones y labores por lo que hay un respaldo y responsabilidad por parte de ellos en el cumplimiento de sus labores, por lo que no se les supervisa.

No, porque cumplen con los objetivos y metas para sus actividades.

No, requieren debido a que cumplen sus metas y objetivos establecidos durante el mes.

No, porque no es necesario porque ellos cumplen con los objetivos en sus actividades.

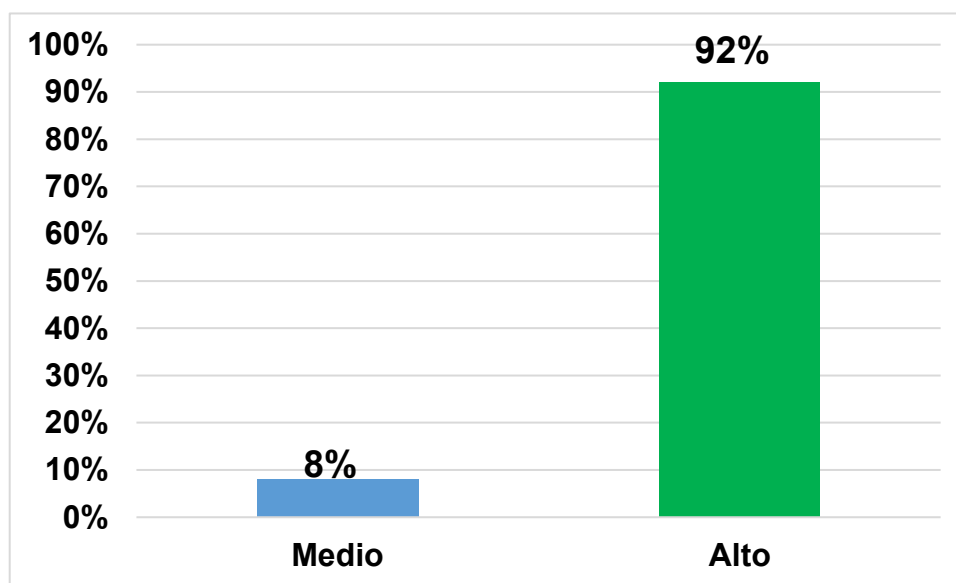
4.2.3. Nivel de asociación de la variable x y la variable y

Tabla 28.
Habilidades Directivas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	14	8%
	Alto	169	92%
	Total	183	100,0

Fuente: Encuesta al personal administrativo GOREHCO.
Elaboración: *Tesista*

Figura 23.
Habilidades directivas



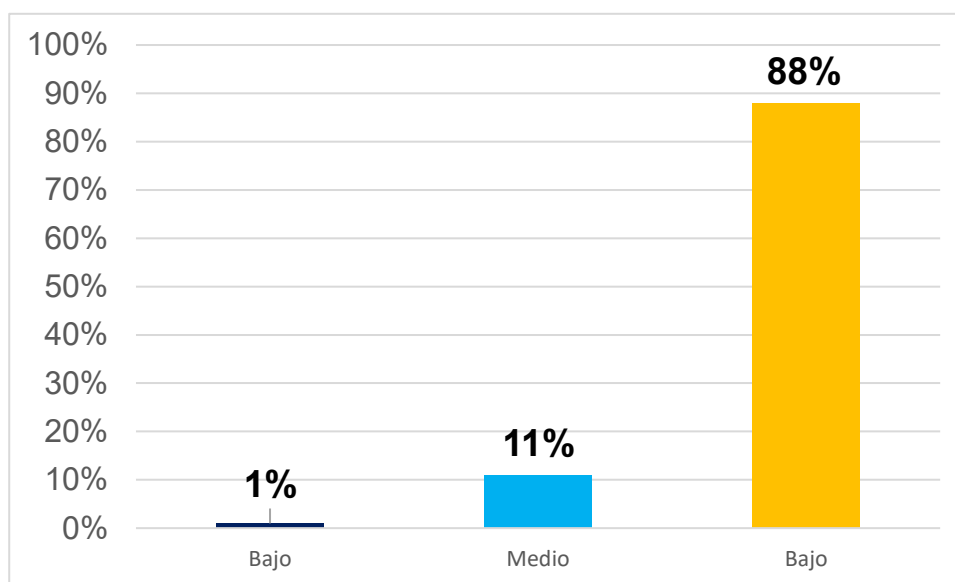
Fuente: Tabla 27
Elaboración: *Propia*

Tabla 29.
Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1%
	Medio	20	11%
	Alto	162	88%
Total		183	100,0

Fuente: Encuesta al personal administrativo GOREHCO.
Elaboración: *Tesista*

Figura 24.
Desempeño laboral



Interpretación:

En la tabla 28 y figura 23 describen por niveles los porcentajes del personal administrado sondeado, donde el 92% de los encuestados califican a las habilidades directivas con un nivel alto de asociación con el desempeño laboral. Como se confirman con los alcances logrados del desempeño laboral que se calificó como óptimo, al obtener una opinión alta en cuando a que las habilidades se relacionan altamente en el desempeño laboral con un 88%, medio un 11% y un 1% de bajo siendo mínimo.

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.3.1. Contrastación de hipótesis general

- ❖ **Hi:** Las habilidades directivas se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo del personal administrativo del GOREHCO, 2022.
- ❖ **Ho:** Las habilidades directivas no se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo del GOREHCO, 2022.

Tabla 30.
Contrastación de Hipótesis General

	Valor	df	Significación bilateral
Chi-cuadrado	344,820 ^a	56	,000
Razón de verosimilitud (RV)	157,068	56	,000
Asociación lineal por lineal	152,972	1	,000
N de casos válidos (NCV)	183		

Interpretación:

La tabla describe con un de significancia de P que es inferior a $< 0,05$ ($0.000 < 0.05$) se niega la H_0 y se acepta la H_1 , por lo que podemos concluir que el nivel de asociación es significativo, por lo tanto, podemos decir que las destrezas directivas se asocian considerablemente con el desempeño del personal burócrata del GOREHCO 2022.

4.4. Contrastación De Hipótesis Especificas

- ❖ Las habilidades personales se relacionan significativa con el desempeño laboral del personal administrativo del GOREHCO, 2022.

Tabla 31.
Contrastación de hipótesis específica 1

	Valor	df	Significación bilateral
Chi-cuadrado	211,340 ^a	24	,000
RV	139,910	24	,000
Asociación lineal por lineal	120,681	1	,000
NCV	183		

Interpretación:

La presente tabla detalla un valor de significancia que es inferior a 0,05, que se encuentra dentro de la significancia aceptable ($0.000 < 0.05$), que muestra una correlación significativa. De esta forma se demuestra la relación significativa de la hipótesis 1 con el desempeño laboral de la entidad.

- ❖ Las habilidades interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo del GOREHCO, 2022.

Tabla 32.
Contrastación de hipótesis específica 2

	Valor	df	Significación bilateral
Chi-cuadrado	183,000 ^a	8	,000
RV	130,421	8	,000
Asociación lineal por lineal	175,884	1	,000
NCV	183		

Interpretación:

La presente tabla detalla un valor de significancia que es inferior a 0,05, que se encuentra dentro de la significancia aceptable ($0.000 < 0.05$), que muestra una correlación significativa. De esta forma se demuestra la relación significativa de la hipótesis 2 con el desempeño laboral en el GPREDHCO.

- ❖ Las habilidades grupales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo del GOREHCO, 2022.

Tabla 33.
Contrastación de hipótesis específica 3

	Valor	df	Significación bilateral
Chi-cuadrado	146,938 ^a	16	,000
RV	81,729	16	,000
Asociación lineal por lineal	120,346	1	,000
NCV	183		

Interpretación:

La tabla describe con un nivel de significancia de P que es inferior a $< 0,05$ ($0.000 < 0.05$) se niega la H_0 y se admite la H_1 , por lo que podemos concluir que el nivel de asociación es significativo, por lo que se afirma que las destrezas grupales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal del GOREHCO 2022.

- ❖ Las habilidades específicas de comunicación se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo del GOREHCO, 2022.

Tabla 34.
Contrastación de hipótesis específica 4

	Valor	df	Significación bilateral
Chi-cuadrado	150,972	16	,000
RV	150,289	16	,000
Asociación lineal por lineal	81,107	1	,000
NCV	183		

Interpretación:

La tabla describe con un de significancia de P que es inferior a $< 0,05$ ($0.000 < 0.05$) se niega la H_0 y se admite la H_1 , por lo que podemos concluir que el nivel de asociación es significativo, por lo que se afirma que las capacidades particulares de dialogo se asocian considerablemente con el desempeño del personal del GOREHCO 2022.

CAPITULO V

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- ✓ Según Cáceres (2021) Las habilidades directivas se relacionan con el desempeño laboral, cuando dentro de la institución constituye una ventaja competitiva que se configura con fuerza en el presente para la institución al disponer de funcionarios con mayor capacidad y pericia, los directivos demuestran liderazgo que se refleja con el cumplimiento de objetivos, los cuales son habilidades que los directivos traducen a su propio estilo, estrategia y herramientas a la práctica. Así mismo Terreros (2020), menciona mejora en el desempeño del personal al contar con funcionarios con habilidades y experiencia de acuerdo a su dependencia, mejora la comunicación, empatía, el cual se traduce en cumplimiento de metas, al tener personal con el perfil para el cargo y ejecutan sus responsabilidades de manera óptima, planificando a partir de gerentes más capacitados que dispongan de políticas y planes para la mejora continua, se ha evidenciado una asociación de las destrezas directivas y desempeño laboral. Según las teorías que lo fundamentan, se ha evidenciado una asociación significativamente entre las variables, través de la tabla 29.
- ✓ Según Whetten & Cameron, (2011), las destrezas personales son las capacidades internas, la resolución evaluadora y creativa de disyuntivas, que se centran en temas que tal vez no impliquen a otro personal, sino que se relación con el manejo propio. Así mismo Aguiar (2021) confirma que a partir de contar con funcionarios con habilidades personales determina el desempeño de trabajo de sus personales y la de ellos, al disponer de mayor capacidad, conocimiento y predisposición para saber responder ala prioridades institucionales, el cual se asocia con el alcance de metas institucionales que refleja el desempeño del gerente y al demostrar estabilidad emocional para tomar decisiones acertadas tomando como base el MOF, con el propósito de contestar a ellas. Segú las teorías propuestas, se ha evidenciado en la tabla 30 que las destrezas personales se asocian con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco, 2022.

- ✓ Según Whetten & Cameron, (2011), las habilidades interpersonales precisan la instauración de asociaciones por medio de una comunicación de apoyo, ganar poder e incidir, motivación a los otros y manejo de conflictos; y que se concentran fundamentalmente en temas que emergen al interrelacionarse con otros personales. Así mismo Reyes (2017) confirma que a partir del desarrollo administrativo y gestión de la institución al emplear funcionarios con conocimiento en habilidades interpersonales, el cual permite desarrollar actividades, organizar y motivar y así lograr las metas, realizando alianzas estratégicas correspondientes para lograr un mejor desempeño , el cual se asocia con el cumplimiento de objetivos institucionales que refleja el desempeño laboral del gerente y al demostrar estrategias adecuada para manejar conflictos. Según las teorías planteadas, se ha evidenciado en la tabla 31 que las habilidades interpersonales se relacionan con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco, 2022.

- ✓ Según Whetten & Cameron, (2011), la habilidad grupal es la capacidad del gerente de delegar funciones, formar equipos de trabajo, y liderar el cambio positivo, el gerente a cargo de la gerencia de desarrollo económico planifica actividades de producción fomentando actividades empresariales, permitiendo orientar a su personal al cumplimiento de objetivos institucionales, desarrollando actividades interdependientes cuyo comportamiento se ve influido mediante la interacción para el logro de metas, estas destrezas se concentran en temas principales que surgen cuando usted participa con grupos de personas, ya sea como líder o como miembro del grupo. Así mismo Cáceres (2021) confirma que las destrezas directivas se asocian directamente con el desempeño laboral de los funcionarios, que constituyen una ventaja competitiva que se configura a partir de contar con funcionarios con habilidades grupales para el manejo de conflictos de grupo, en el cual la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial con la finalidad de fortalecer las capacidades individuales y de los diferentes niveles de gobierno. Según las teorías planteadas, se ha evidenciado en la tabla 32 que las habilidades

grupales se relacionan con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco, 2022.

- ✓ Según Whetten & Cameron, (2011), las habilidades específicas de comunicación consiste en la elaboración de presentaciones orales y escritas, realización de entrevistas; y conducción de reuniones de trabajo como lo realiza la Gerencia General de la institución basado en formar funcionarios que garanticen su seguimiento y correcto gasto económico son las cualidades internas y la solución analítica y creativa de disyuntivas, que se concentran en asuntos que impliquen a otras personas, sino que se relación con el manejo de comunicación. Así mismo Cabillo (2019), confirma que el desempeño laboral se asocia con las habilidades específicas de comunicación las cuales se observa al ver que las gerencias coordinan capacitaciones y charlas que mejoren el desempeño laboral de su personal, esto a partir de contar con funcionarios con habilidades y al disponer de mayor capacidad, conocimiento y predisposición para saber responder de acuerdo a las necesidades de su institución, el cual se asocia con el cumplimiento de objetivos institucionales que refleja el desempeño laboral del gerente, con el fin de responder a ellas. Segú las teorías planteadas, se ha evidenciado en la tabla 32 que las habilidades personales se relacionan con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco, 2022.

CONCLUSIONES

- ✓ Se determinó la relación significativa con el desempeño laboral como se muestra en la tabla 29. Del mismo modo, según la encuesta realizada, el resultado de la tabla 6 y figura 2 demuestra que el Gobierno Regional sus gerentes mantienen una comunicación fluida con sus personales como se muestra una gestión de personales más capacitados por las charlas y capacitaciones suscitadas por la institución (ANEXO 24), el Gobierno Regional de Huánuco se alinea a resultados en base a las habilidades directivas de sus funcionarios las cuales son las capacidades de gestión para el cumplimiento de objetivos (ANEXO 21). Se concluye que las habilidades directivas se relacionan significativamente con el desempeño laboral por que corrobora la existencia de personal comprometida, motivada y con mayores conocimientos inculcadas por los funcionarios de sus dependencias (ANEXO 15). Según la tabla 17 y figura 13 los gerentes coordinan exitosamente con los equipos de trabajo de las distintas dependencias en el GOREHCO.
- ✓ Se precisó la asociación de manera significativa de las destrezas personales con el desempeño laboral como se demuestra en la tabla 30. De la misma forma, según la encuesta realizada, el hallazgo de la tabla 8 y figura 4 demuestra que el Gobierno Regional sus gerentes motivan a su personal constantemente como se muestra una gestión de personales más capacitados (ANEXO 10) y (ANEXO 20), el GOREHCO se alinea a resultados en base a las habilidades directivas de sus funcionarios las cuales son destrezas para el cumplimiento de objetivos (ANEXO 21). Se concluye que las habilidades personales se asocian considerablemente con el desempeño por que corrobora la existencia de personal más identificadas con los funcionarios de sus dependencias (ANEXO 21). Según la tabla 19 y figura 15 los directivos presentan iniciativa para el desarrollo de sus funciones y coordinan exitosamente con los equipos de trabajo de las distintas dependencias en el GOREHCO (ANEXO 24).
- ✓ Se determinó una asociación representativa de las destrezas interpersonales con el rendimiento laboral como se demuestra en la tabla

31. De la misma forma, según la encuesta realizada, el hallazgo de la tabla 10 y figura 6 demuestra que los funcionarios del Gobierno Regional delegan funciones de acuerdo a la necesidad del puesto de trabajo, como se muestra el cumplimiento de objetivos institucionales, debido a la correcta disposición de personal de acuerdo al cargo que ocupa incrementando su desempeño y mejorando sus procedimientos a través de la simplificación administrativa (ANEXO 19) y (ANEXO 20), el GOREHCO se alinea a resultados en base a las habilidades directivas de sus gerentes las cuales son capacidades para cumplir metas (ANEXO 24). Se concluye que las habilidades interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral, como se demuestra el cumplimiento de metas y objetivos institucionales eficientemente por el personal. Según la tabla 18 y figura 14 los directivos presentan el informe de sus actividades en los plazos establecidos, como se refleja en el cumplimiento de objetivos (ANEXO 20).

- ✓ Se precisa la asociación representativa de las destrezas grupales con el desempeño como se demuestra en la tabla 32. De la misma manera, según el sondeo realizado, el alcance de la tabla 11 y figura 7 muestra que los funcionarios del GOREHCO fomentan el trabajo en equipo, secuencialmente se determina con la consecución de actividades coordinadas entre personales de distintas gerencias, la gerencia de desarrollo económico coordina actividades relacionadas al fomento empresarial, la correcta integración a los personal incrementa el desempeño y mejorando sus procedimientos (ANEXO 15), el GOREHCO se alinea a resultados en base al desempeño laboral de su personal a través las habilidades directivas de sus gerentes las cuales son cualidades y experiencias que suman para la correcta decisión de los directivos para cumplir metas (ANEXO 24). Se concluye que las habilidades grupales se relacionan significativamente con el desempeño laboral como se demuestra capacitaciones coordinadas por las gerencias predisponiendo cursos que mejoren el desempeño de su personal. Según la tabla 20 y figura 16 los gerentes lideran planes y programas, realizan el seguimiento que permitan el alcance de las metas dispuestas por las

diferentes instancias del Gobierno Regional de Huánuco (ANEXO 11).

- ✓ Se determinó una asociación representativa de las destrezas peculiares de diálogo con el desempeño del personal como se refleja en la tabla 33. De la misma manera, según el sondeo realizado, el hallazgo de la tabla 15 y figura 11 reflejan que los funcionarios del Gobierno Regional orientan a su personal en el cumplimiento de objetivos de su dependencia, como el objetivo de brindar un mejor servicio al administrado simplificando trámites (ANEXO 19), en base a capacitaciones que motiven al personal, todo ello es el resultado de una comunicación entre jefe y subordinado, todo ello refleja el cumplimiento de objetivos institucionales, debido a la correcta disposición del personal incrementando su desempeño y mejorando las habilidades del gerente (ANEXO 20), el GOREHCO se alinea a resultados del desempeño laboral en base a las habilidades directivas de sus gerentes, Se concluye que las habilidades específicas de comunicación se relacionan significativamente con el desempeño laboral como se demuestra el cumplimiento de metas y objetivos institucionales eficientemente por el personal. Según la tabla 25 y figura 21 los directivos no requieren de supervisión constante, por los resultados mostrados de los gerentes o directivos de la institución en el cumplimiento de objetivos (ANEXO 20).

RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda predisponer de capacitaciones más específicas a los directivos o gerentes, en temas de trámites y procedimientos administrativos.
- ✓ Teniendo en cuenta las conclusiones se sugieren a los directivos y funcionarios de la institución desarrollar procedimientos de evaluación de desempeño institucional para los gerentes y personal.
- ✓ Gestionar charlas para que les permitan realizar sus actividades más eficientemente a los directivos, a partir del ejercicio de las destrezas directivas y con el objetivo de asociarlas con quienes están encargados del proceso técnico el personal administrativo.
- ✓ Capacitar a los directivos y funcionarios en el uso de destrezas laborales, con el propósito de mejorar en el aspecto de su rendimiento, procurando siempre conservar las buenas relaciones entre los personales de la institución donde se trabaja.
- ✓ Instruir a los directivos y funcionarios para la elaboración y ejecución de destrezas de dirección en gestión administrativas, con el objetivo de instalar mejores formas de asociación entre superior y subalterno indagando en optimizar el rendimiento hacia el cumplimiento de las metas propuestas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aburto, H. i. (2011). *LAS HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU REPERCUSIOON EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL*. Mexico: Intituto Politico Nacional .
- Aburto, H., & Bonales, J. (2011). Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional. *redalyc*, <https://www.redalyc.org/pdf/674/67418397006.pdf>.
- Aguiar, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la Zona Cinco*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Aguilar , F., & Guerrero, A. (2013). *Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los Centros de Educación Básica Alternativa Estatales de la jurisdicción de la UGEL N° 04, 2013*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Aguilar, M. (2020). *Habilidades directivas y desempeño laboral en los colaboradores de la Diócesis de Chimbote, 2019*. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo.
- Alfaro, Y. (26 de Diciembre de 2017). *Entrepreneur*. Obtenido de El abc para convertir un 'like' de Facebook en una venta: <https://www.entrepreneur.com/article/290725>
- Andina. (20 de Agostoq de 2020). *El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño*. Obtenido de El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño: <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Aparicio, M., & Medina, J. (2015). *Habilidades gerenciales que demandan las empresas en el Perú: Un análisis comparativo*. Lima: Universidad del Pacífico.

- Aquino , T., & Palomino, M. (2016). *La selección del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la UNHEVAL, periodo 2014-2015*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan.
- Arburto, H., & Bonales , J. (2011). Habilidades directivas: determinantes en el clima. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-EstudioDeHabilidadesDirectivasEnElDesempenoDeUnCor-5662016.pdf.
- Arellano , J. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL - Pasco, 2018*. Huánuco: Universidad César Vallejo.
- Arias, F. (2006). *Proyecto de investigación; Introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial Episteme.
- Arias, F. (2016). *Proyecto de investigación; Introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial Episteme.
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis; Guía para la elaboracion* . Arequipa: Biblioteca Nacional del Perú.
- Aug. (1986). *Impact of Job Experience and Ability on Job Knowledge, Work Sample Performance, and Supervisory Ratings of Job Performance*. Schmidt, Frank L; Hunter, John E; Outerbridge, Alice N. *Journal of Applied Psychology; Washington Tomo 71, Nº 3*. Obtenido de Impact of Job Experience and Ability on Job Knowledge, Work Sample Performance, and Supervisory Ratings of Job Performance. Schmidt, Frank L; Hunter, John E; Outerbridge, Alice N. *Journal of Applied Psychology; Washington Tomo 71, Nº 3*: <https://cutt.ly/1rm6Wqu>
- Ayala, M. T. (2017). *Habilidades directivas y gestión del conocimiento en el nivel de comunicación interna desde la percepción docente, Los Olivos, 2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

- Bain, D. (1982). *Productividad. La solución a los problemas de la empresa*. México: Mc Graw-Hill de México.
- Barcelo, J. (2018). *Las 5 habilidades directivas más demandadas por las empresas*. Obtenido de Las 5 habilidades directivas más demandadas por las empresas: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/las-5-habilidades-directivas-mas-demandadas-por-las-empresas/>
- Bendezú, C., & Pérez, M. (1979). *Diccionario administrativo*. Lima: IDEA.
- Benites, I. (2012). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio La Arena S.A.C*. Trujillo: Universidad de Trujillo.
- Bonifaz, C. (2016). Desarrollo de habilidades directivas. *Scielo*, 5.
- Bonnefoy, J., & Armijo, J. (2005). *Indicadores del desempeño en el sector público*. Santiago: ILPES.
- Busco-empleo. (2022). *Descripcion del puesto de trabajo: qué es y para que sirve*. Obtenido de Descripcion del puesto de trabajo: qué es y para que sirve: <https://www.busco-empleo.net/descripcion-de-puestos/>
- Cabillo , K. (2019). *Habilidades directivas en el desempeño laboral de trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero (Fondopes), Lima - 2019*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Cabrales, O. (2009). LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO BAJO LA PERSPECTIVA DE LA CONDICIÓN HUMANA. *Scielo*, 155 - 178.
- Cáceres, E. (2021). *Las habilidades directivas y el desempeño laboral de los funcionarios del Gobierno Regional de Cajamarca, 2020*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Cadillo, K. (2020). *Habilidades directivas en el desempeño laboral de trabajadores del Fondo Nacional De Desarrollo Pesquero (Fondepes), Lima - 2019*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

- Campbell, J. (1990). *An overview of the army selection and classification project*. Personnel Psychology.
- Campos, E., Juan de Dios, F., & Reyes, K. (2019). *Las habilidades blandas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019*. Huánuco: Universidad Hermilio Valdizan.
- CareerBuilder. (16 de Noviembre de 2021). *Estas 6 habilidades administrativas te ayudarán a conseguir cualquier trabajo*. Obtenido de Estas 6 habilidades administrativas te ayudarán a conseguir cualquier trabajo: <https://www.careerbuilder.com/advice/these-6-administrative-skills-will-help-you-land-any-job>
- CareerBuilder. (02 de Diciembre de 2021). *Qué son las habilidades directivas y por qué son importantes?* Obtenido de Qué son las habilidades directivas y por qué son importantes?: <https://www.careerbuilder.com/advice/what-are-management-skills-and-why-are-they-important>
- Carlos Ponce, M. P. (2019). *Habilidades directivas en las Municipalidades de Tarma y Acobamba, 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallego.
- Carlos, M. (2018). *Habilidades directivas en la Municipalidades de Tarma y Acobamba, 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Carranza, M., & García , G. (2016). *Desarrollo de habilidades directivas para el éxito profesional*. México: Universidad Nacional Autónoma. Obtenido de Desarrollo de habilidades directivas para el éxito profesional.
- Casa, M. (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal*. Apurímac: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Cassab, P., & Mayorca , D. (2018). Habilidades gerenciales en mujeres comerciantes cabeza de hogar y economía familiar. *Scielo*, <http://www.scielo.org.co/pdf/ean> .

- Castillero , O. (2020). La teoría X y Y la teoría Y de McGregor. *Psicología y Mente*.
- Cayco, P. V. (2019). *Habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes de la Red 13, UGEL 04, Carabayllo-2019*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Chero, L., & Díaz, M. (2015). *El Síndrome de Burnout y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores profesionales del Banco de Crédito del Perú, sucursal Balta – Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Chiavenato . (2020). *Gestión del talento humano, el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.
- Chiavenato , I. (2007). *Administración de los recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato , I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano en las*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato. (2019). *Gestion del Talento Humano*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1998). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Bogota: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGrawHil.
- Chiavenato, K. (2015). Gestión de talento humano. *Scielo*, 1 y 2.
- Chirito, E., & Raymundo, S. (2015). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del Banco INTERBANK, tiendas en Huacho, periodo 2014*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Conexionesan. (5 de Febrero de 2019). *¿Qué evaluar en el desempeño de los empleados?* Obtenido de *¿Qué evaluar en el desempeño de los empleados?:* <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/02/que-evaluar-en-el-desempeno-de-los-empleados/>

Contreras , K. (2019). *Las habilidades sociales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2019*. Huánuco: Universidad de Huánuco.

Coque, S., & Ponce, D. (2019). Factores actitudinales . *Scielo*.

Córdova, I. (2012). *El proyecto de investigación cuantitativa*. Lima: San Marcos.

Cortez, O. (2018). *El clima organizacional y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pelileo, Provincia de Tungurahua*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

Crehana. (2022). *Eficiencia laboral: el secreto de las empresas rentables y exitosas*. Obtenido de Eficiencia laboral: el secreto de las empresas rentables y exitosas: <https://www.crehana.com/pe/blog/empleabilidad/eficiencia-laboral/>

Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. México: Learning Editores, S.A. de C.V.

Defensoría del pueblo. (2019). *Ministerio Público debe identificar a funcionarios del gobierno regional que habrían incurrido en presunta contratación irregular*. Obtenido de Ministerio Público debe identificar a funcionarios del gobierno regional que habrían incurrido en presunta contratación irregular: <https://www.defensoria.gob.pe/ministerio-publico-debe-identificar-a-funcionarios-del-gobierno-regional-que-habrian-incurrido-en-presunta-contratacion-irregular/>

Definición. (2022). *Dfinición.de operativo* . Obtenido de Dfinición.de operativo : <https://definicion.de/operativo/#:~:text=Y.%20Z.%20Definici%C3%B3n%20de%20operativo.%20Operativos%20un%20t%C3%A9rmino,para%20desarrollar%20una%20acci%C3%B3n%20y%20conseguir%20un%20objetivo.>

Definiciones ABC. (2010). *Definicion de deficiencia* . Obtenido de Definicion

- de deficiencia : <https://www.definicionabc.com/general/deficiencia.php>
- DPEJ. (2020). *Definicion de funcionario, ria*. Obtenido de Definicion de funcionario, ria: <https://dpej.rae.es/lema/funcionario-ria>
- Druker, P. (2007). *Aministracion de Empresa*. Bogota: Sistema de Informacion Cinetifica.
- economipedia. (2019). *Productividad*. Obtenido de Productividad: <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- El buho. (2019). Funcionario de Yanahuara falsificó su título profesional y certificado laboral. *Funcionario de Yanahuara falsificó su título profesional y certificado laboral*.
- El Búho. (2020). Se vienen cambios en las gerencias deficientes de la Municipalidad Provincial. *Se vienen cambios en las gerencias deficientes de la Municipalidad Provincial*.
- El foco. (2021). Polémicas designaciones en las gerencias de Servir . *Polémicas designaciones en las gerencias de Servir*.
- El Peruano. (2018). Ley N° 27658, Ley marco de la modernización del Estado. *Decreto Legislativo due modifica la Ley N° 27658, Ley marco de la modernización del Estado*.
- El Presidente de la República de Colombia. (2014). *Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional*. Bogota: Departamento Administrativo de la Función Pública.
- El Sensato. (2021). *Manejo de conflictos: definicion, habiliades y ejemplos*. Obtenido de Manejo de conflictos: definicion, habiliades y ejemplos: <https://elsensato.com/manejo-de-conflictos-definicion-habilidades-y-ejemplos/>
- Fano, Y. (2018). *Habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Ambo 2018*. Huánuco:

Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

Feandalucia. (2008). *Autoconocimiento y autoestima*. Andalucía: CC.OO.

Ferrer De Romero, J., & Caterina, C. (2006). *Habilidades gerenciales como fundamento de la estrategia competitiva en los sectores de actividad metalmecánica venezolana*. Caracas: Dialnet.

Flieshman. (1991). *Liderazgo*.

Freire, E. (2020). *Liderazgo Organizacional y desempeño* *Liderazgo Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de Ahorro y Crédito el Sagrario LTDA laboral de los colaboradores de la cooperativa de Ahorro y Crédito el Sagrario LTDA*. Ambato: Universidad Técnica de Ambo.

French, W. (1983). *Administración de personal. Desarrollo de recursos humanos*. México: LIMUSA S.A.

García Andrade, J. N., Barradas Alarcon, M. E., & Gutiérrez Serrano, L. (2016). Estudio de habilidades directivas en el desempeño de un. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 4.

García, O. (2015). *Factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

gob.pe. (2022). *Huánuco: GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y LA PCM SOCIALIZAN CREACIÓN DE LA AGENCIA REGIONAL DE DESARROLLO – HUÁNUCO*. Obtenido de Huánuco: GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y LA PCM SOCIALIZAN CREACIÓN DE LA AGENCIA REGIONAL DE DESARROLLO – HUÁNUCO: https://www.gob.pe/institucion/regionhuanuco/noticias/606229-huanuco-gerencia-de-desarrollo-economico-y-la-pcm-socializan-creacion-de-la-agencia-regional-de-desarrollo-huanuco?fbclid=IwAR0p0d3dUrU6WejqQvrnYilm7GjLnEANI1Qi4yhoqD_Hx3h3HvCkJRzoH5w

Gobierno del Perú. (2021). *Huánuco: GOREHCO recibira más de 2 millones de soles por cumplimiento de metas en salud, educación y vivienda*. Obtenido de Huánuco: GOREHCO recibira más de 2 millones de soles por cumplimiento de metas en salud, educación y vivienda: <https://www.gob.pe/institucion/regionhuanuco/noticias/494291-huanuco-gorehco-recibira-mas-2-millones-de-soles-por-cumplimiento-de-metas-en-salud-educacion-y-vivienda>

Gobierno del Perú. (2022). *Huánuco: Capacitación a inspectores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones*. Obtenido de Huánuco: Capacitación a inspectores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones: <https://www.gob.pe/institucion/regionhuanuco/noticias/599211-huanuco-capacitacion-a-inspectores-de-la-direccion-regional-de-transportes-y-comunicaciones>

Gobierno del Perú. (20 de Abril de 2022). *Huánuco: trabajadores del GOREHCO se capacitan en gestión pública y proyectos de inversión para la sostenibilidad del territorio*. Obtenido de Huánuco: trabajadores del GOREHCO se capacitan en gestión pública y proyectos de inversión para la sostenibilidad del territorio: <https://www.gob.pe/institucion/regionhuanuco/noticias/601152-huanuco-trabajadores-del-gorehco-se-capacitan-en-gestion-publica-y-proyectos-de-inversion-para-la-sostenibilidad-del-territorio>

Gobierno Regional de Huánuco. (2020). *Trabajadores del GOREHCO se capacitan en programación multianual*. Obtenido de Trabajadores del GOREHCO se capacitan en programación multianual: <http://www2.regionhuanuco.gob.pe/oficial/notisimple.php?tp=11&id=4631>

Gobierno Regional de Huánuco. (2022). *Producción presenta actividades por el día nacional de la MYPE*. Obtenido de Producción presenta actividades por el día nacional de la MYPE: <http://www.regionhuanuco.gob.pe/noticias/6844>

Gobierno Regional Huánuco . (2013). Resolución Ejecutiva Regional N°2629-2013-GRH/PR. *Actualizar el Manual de Organización y Funciones (MOF) del Gobierno Regional Huánuco* , pág. <http://www.regionhuanuco.gob.pe/documentos/MOF%202013.pdf>.

Gobierno Regional Huánuco . (2020). *Gobernador designa a Graciela Alcedo como nueva gerente general del Gobierno Regional Huánuco*. Obtenido de Gobernador designa a Graciela Alcedo como nueva gerente general del Gobierno Regional Huánuco: <http://www2.regionhuanuco.gob.pe/oficial/notisimple.php?tp=11&id=5070>

Gobierno Regional Huánuco. (2021). *Ordenanza Rgional N°072-2021-GRH-CR, que aprueba el cuadro de asignación de personal provisional (CAP) del Gobierno Regional Huánuco*. Huánuco: Gobierno Regional Huánuco.

Gobierno Regional Huánuco. (2022). *DICERTUR realiza segunda sesión de la Red Regional de protección al turista*. Obtenido de DICERTUR realiza segunda sesión de la Red Regional de protección al turista: <http://www.regionhuanuco.gob.pe/noticias/6832>

Gobierno Regional Huánuco. (2022). *Seguimiento del plan estrategico institucional 2019 - 2024, año 2021*. Huánuco: Gobierno Regional Huánuco.

Gobierno Regional Huánuco. (2022). *Trabajadores del GOREHCO se capacitan en gestión pública y proyectos de inversion para la sostenibilidad del territorio*. Obtenido de Trabajadores del GOREHCO se capacitan en gestión pública y proyectos de inversion para la sostenibilidad del territorio: <https://www.facebook.com/gobiernoregionalhuanuco>

Griffin, R. (2011). *Administración*. México: Continental.

Griffin, R., & Van , D. (2016). *Habilidades directivas; evaluación y desarrollo*. México: CENNGAGE Learning.

- Guardia, K. (17 de Abril de 2019). *Municipalidad de Lima contrata subgerentes pro mas de s/ 10,00 sin grado academico*. Obtenido de Municipalidad de Lima contrata subgerentes pro mas de s/ 10,00 sin grado academico: <https://gestion.pe/peru/politica/municipalidad-lima-contrata-subgerentes-s-10-000-grado-academico-264416-noticia/?ref=gesr>
- Guzmán Cifuentes, J. A. (2015). *Influencia de las redes sociales sobre el comercio electrónico en Colombia, 2010 - 2014*. Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada, Facultad Ciencias Económicas, Programa de Economía, Bogotá – Colombia.
- Hernández , M., De la caridad, M., & De Veras, B. (2019). *Hacia una comunicación eficaz*. *Scielo*, 2.
- Hernández , R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología deña invetigación; las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: Mc Graw Hill Educación.
- Hilario Rentera, R. C., & Quispe Nazario, M. D. (2015). *El comercio electrónico y su influencia en el comportamiento de compra del consumidor en la ciudad de Hu*. Huánuco, Perú: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; Escuela Académico Profesional de Ciencias Administrativas.
- Ibañez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima: San Marcos.
- Inccacutipa, N. (2019). *La gestion del talento humano y el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Tacna, 2019*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- INEI. (Febrero de 2021). *Perú: indicadores de Gestión Municipal 2020*. Obtenido de Perú: indicadores de Gestión Municipal 2020: https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales

Inforegion.pe. (13 de Mayo de 2022). *Huánuco: Firman acuerdo para proceso de traslado del hospital de Tingo María*. Obtenido de Huánuco: Firman acuerdo para proceso de traslado del hospital de Tingo María: <https://www.inforegion.pe/295672/huanuco-firman-acuerdo-para-proceso-de-traslado-del-hospital-de-tingo-maria/>

Instituto De Ciencias HEGEL. (19 de Enero de 2021). *La gestión por resultados en el Perú: ¿qué es y que dice la ley?* Obtenido de La gestión por resultados en el Perú: ¿qué es y que dice la ley?: <https://hegel.edu.pe/blog/la-gestion-por-resultados-en-el-peru-que-es-y-que-dice-la-ley/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20dice%20la%20ley%20de%20gesti%C3%B3n%20por%20resultados,a%20apostar%20por%20la%20modernizaci%C3%B3n%20del%20Estado%20peruano.>

Iturralde, D. (2016). *Preprocesos de autoevaluación*.

Iturralde, J. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS Ltda de la ciudad de Ambato en el año 2010*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

Jones, G. (2013). *Teoría organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones*. México: Pearson Educación.

Judge, T., & Robins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.

Julían , R., & Campos, L. (2017). *Concordancias del perfil de puestos para la selección de personal en el Programa Subsectorial de Irrigaciones*, Lima, 2017. *Usmp*.

Kumar, Singh, & Bhuchar. (2017). *A study of techno stress in relation to job satisfaction, job performance and mental health among IT professionals*. Obtenido de A study of techno stress in relation to job

satisfaction, job performance and mental health among IT professionals.: <https://cutt.ly/trm6Eem>.

Lee, Y., & Guern, D. (2009). Calidad ambiental interior relacionada con la satisfacción y el desempeño de los ocupantes en edificios con certificación LEED. *Universidad Estatal de Michigan*.

Leyva, A. B., Espejel, J., & Cavazos, J. (2017). Habilidades gerenciales como estrategia de competitividad empresarial en las pequeñas y medianas empresas (Pymes). *Revista Perspectiva*, <https://doi.org/10.16967/rpe.v4n1a1>.

Lluncor , A. (2021). *Competencias laborales para el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque* . Chiclayo: Universidad César Vallejo.

Lofrano, A., & González, A. (2012). Análisis de la efectividad de Facebook como plataforma de mercado digital caso “Status tu serie”. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello, Facultad de Humanidades y Educación; Escuela de comunicación Social; Comunicaciones Publicitarias, Caracas – Venezuela.

López, E. (2016). El torno al concepto de competencia un análisis de fuentes. *Rdalyc*, 5.

Madrigal, B. (2005). *Habilidades directivas*. México: Mc Graw Hill.

Madrigal, B. (2017). *Habilidades directivas*. México: Mc Graw Hill.

Mantilla, S. (2018). *Auditoría del Control Interno*. Bogota: ECOE Ediciones.

Marcelo , C., & Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente*. Madrid: Narcea.

Martínez López, F. (27 de Noviembre de 2017). *Fatimamartinez.es*. Obtenido de Estadísticas para Grupos de Facebook: <https://fatimamartinez.es/2017/11/27/estadisticas-para-grupos-de-facebook-integradas-en-la-plataforma/>

Mesa de concertación. (2020). *MCLCP fortalece capacidades a los miembros del Comité de Vigilancia del Presupuesto Participativo basado en Resultados 2020*. Obtenido de MCLCP fortalece capacidades a los miembros del Comité de Vigilancia del Presupuesto Participativo basado en Resultados 2020: <https://www.mesadeconcertacion.org.pe/noticias/huanuco/reunion-de-fortalecimiento-de-capacidades-a-los-miembros-del-comite-de-vigilancia-ciudadana-del-presupuesto-participativo-2020>

Michelle, J. (2006). *¿Which is a Better Predictor of Job Performance: Job Satisfaction or Life Satisfaction?* Jones, Michelle D. *Journal of Behavioral and Applied Management; Glendale Tomo 8, N° 1*. Obtenido de *¿Which is a Better Predictor of Job Performance: Job Satisfaction or Life Satisfaction?* Jones, Michelle D. *Journal of Behavioral and Applied Management; Glendale Tomo 8, N° 1*: <https://cutt.ly/Orm6WdO>

Miguel , N., & Verastegui , w. (2018). *Las Habilidades gerenciales y la gestion del talento humano del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - Año 2017*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huacavelica.

Mikovich, G., & Bourdreau, J. (2015). *Dirección y Administración de Recursos Humanos*. Scielo, https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001.

Morales, S. V. (2019). *HABILIDADES DIRECTIVAS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL PROVINCIAL DE BARRANCA, AÑO 2018*. HUACHO: UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION.

Muñoz , F. (2020). *Inseguridad Laboral y su relación con el desempeño laboral*. Santiago: Universidad de Chile.

Neyra, R. (2021). *Las habilidades gerenciales en el desempeño laboral en la*

Municipalidad Distrital "Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa", Tacna 2018". . Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

Nolberto, M. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017*. Huánuco: Universidad de Huánuco.

Núñez, N., & Díaz, D. (2017). Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas Estudios Pedagógicos. *Readalyc*.

Núñez, V. (28 de Junio de 2017). *Guía para crear y usar grupos de Facebook de forma correcta*. Obtenido de <https://vilmanunez.com/grupos-facebook/>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: ISBN.

Olivos , S. (2018). *habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal docente de un I.S.T. en Lima Norte, 2016*. Obtenido de <https://cutt.ly/https://cutt.ly/lrm6bYW>

Página3. (2022). Neil Cuba, el nuevo gerente general del Gobierno Regional. *Neil Cuba, el nuevo gerente general del Gobierno Regional*. Obtenido de Neil Cuba, el nuevo gerente general del Gobierno Regional: <https://pagina3.pe/politica/neil-cuba-el-nuevo-gerente-general-del-gobierno-regional/>

Página3. (2022). Priorizan proyecto para recuperar sistema hídrico del río Higueras. *Priorizan proyecto para recuperar sistema hídrico del río Higueras*, págs. <https://pagina3.pe/politica/priorizan-proyecto-para-recuperar-sistema-hidrico-del-rio-higueras/>.

Peréz, J., & Silva, F. (2000). *Perfil Motivacional de los profesionales militares de la Armada de Venezuela*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Perez, L. (2017). *Definición* . Obtenido de Definición :

<https://prezi.com/6unyrapr111d/unidad-1/>

Pineda, Ivan, & Valencia, B. (2011). . Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional. *Scielo*, http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v11n17/v11n17_a04.pdf.

Pons. (2014). *desarrollo de las Habilidades Directivas*. Mexico.

Proyecto USAID/Perú ProDescentralización. (2011). *Aspectos claves en la gestión pública descentralizada. Reforma del Estado y modernización de la gestión pública*. Lima: Neva Studio S.A.C.

Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas*. Apurímac: Universidad Nacional José María Arguedas.

Ramírez, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para. *Scielo*, <http://www.scielo.org.bo>.

Ramírez, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. *Scielo*, http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=s2521-27372018000100004&script=sci_arttext.

Real Academia Española. (2022). *Definición de Estrés*. Obtenido de Definición de Estrés: <https://dle.rae.es/estr%C3%A9s>

Reyes, C. (2018). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral en la gerencia de apoyo al diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD - Callao, 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.

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

Reyes, K. (2017). *"Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional*. Quetzaltenango: Universidad Rafaela Landivar.

- Reynaga, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas*. Apurímac: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Reynaldo, A. (08 de Octubre de 2021). De la Ley Municipal, a una nueva Ley de Gobierno Municipal. *ElCuartodeGuerra*, págs. <https://www.elcuartodeguerra.com/public/index.php/columnista/reynaldo-acoltzi/171-518-reynaldo>.
- Riera, P. (2013). *Influencia de las Redes Sociales en el Comportamiento de Compras por Internet*. Carabobo, Venezuela: Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Dirección de Estudios de Postgrado Maestría en Administración de Empresas.
- Rivas, M. (2017). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas d la Asociación Oriental y Misión Paracentral de El Salvador*. El Salvador: Universidad de Montemorelos.
- Robbins , J., & Coulter, M. (2014). *Administracion*. México: Pearson Educaciono de Mexico S.A. de C.V.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Rojas, I. (2019). *Habilidades gerenciales y gestión de calidad de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2019*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Salas, M. (2016). *EL DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS EN FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYMA 2015*. AREQUIPA: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN.
- Salvador, C. (2016). *Habilidades directivas y eficiencia administrativa en trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal, Nieto, Región*

Moquegua, 2016. Moquegua: Universidad Nacional de Moquegua.

Santos, E. (12 de Abril de 2016). *Genbeta*. Obtenido de Grupos de venta en Facebook: compra o vende lo que quieras sin salir de la red social: <https://www.genbeta.com/redes-sociales-y-comunidades/grupos-de-venta-en-facebook-compra-o-vende-lo-que-quieras-sin-salir-de-la-red-social>

Satch. (2022). *CAP, Cuadro de Asignación de Personal*. Obtenido de CAP, Cuadro de Asignación de Personal: <https://satch.gob.pe/satch/satch/cap>

Schemerhorn, J. (2010). *Administración*. México : ISBN.

Serrano, G. (2016). Competencias directivas y virtudes; un camino a la excelencia. *Dialnet*, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6072229>.

Significados.com. (2022). *Significados de estrategia*. Obtenido de Significado de estrategia: <https://www.significados.com/estrategia/>

Soto, D. (2020). *Habilidades directivas y su relación con el desempeño docente en la I.E. 32043 Paucar - Amarilis 2019*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.

Supo, J., & Zacarías, H. (2020). *Metodología de la Investigación científica*. Arequipa: Bioestadístico EEDU E.I.R.L.

Supo, J., & Zacarías, H. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Arequipa: Bioestadístico EEDU E.I.R.L.

SurveyMonkey. (2022). *Calcular tamaño de la muestra*. Obtenido de Calcular tamaño de la muestra: <https://es.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>

- Tafur , M. (2017). *Habilidades directivas y cambio organizacional en el programa nacional de saneamiento rural del ministerio de vivienda construcción y saneamiento – 2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Taípe, O. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba - Huancavelica - 2016*. Huancayo: Universidad Peruana de los Andes.
- Terreros, C. (2020). *Relación entre las habilidades directivas de los funcionarios y la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Tacna*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Torrelles, C., Coiduras , J., Isus, S., Carrera, F. X., París, G., & Cela, J. M. (2011). COMPETENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO: DEFINICIÓN Y CATEGORIZACIÓN. *Scielo*, 5.
- Trávez , F. (2017). *El clima organizacional y el desempeño laboral en el departamento Simtel del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cantón Latacunga Provincial de Cotopaxi*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Troya Silva, J. C. (2017). *Interacción social en Facebook*. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; Facultad de Ciencias Humanas; Escuela de Sociología y Ciencias Políticas.
- Universidad Privada del Norte. (Setiembre de 2021). *¿Qué son las habilidades directivas y cual es la importancia?* Obtenido de *¿Qué son las habilidades directivas y cual es la importancia?: <https://blogs.upn.edu.pe/postgrado/2021/09/27/que-son-las-habilidades-directivas-y-cual-es-su-importancia/>*
- Valdez, H. (2018). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco-2018* . Lima: Universidad César Vallejo.

- Vargas, A., & Trelles, O. (2017). *relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la agencia distribuidora servicios y representaciones dial S.R.L, en la ciudad de Trujillo, en el año 2017*. Obtenido de relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la agencia distribuidora servicios y representaciones dial S.R.L, en la ciudad de Trujillo, en el año 2017: file:///C:/Users/User/Downloads/xx%20RE_ADMI_JAVIER.TRELLES_ADER.VARAS_CLIMA.LABORAL.Y.DESEMPE%C3%91O_DATOS%20(1).pdf
- Vargas, W. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo permanente y temporal de la empresa de mantenimiento de infraestructura total supervisión y obras ingenieros S.A.C. - La Molina, Lima - 2018*. Lima: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Vásquez , G. (2017). *Desarrollo de habilidades directivas y desempeño laboral del “proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, 2017*. Ayacucho: Universidad Cesar Vañlejo.
- Vergara, A. (2018). *Relación de las habiliades directivas del modelo de gestión y la calidad de atención al paciente del departamento de transplante de órgnaos del Hospital Almenara*. Huanuco: Universidad Hermilio Valdizan.
- Vergara, A. (2018). *RELACIÓN DE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS DEL MODELO DE GESTIÓN Y LA CALIDAD DE ATENCIÓN AL PACIENTE DEL DEPARTAMENTO DE TRASPLANTE DE ÓRGANOS DELHOSPITAL ALMENARA*. Hunauco: Universidad Hermilio Valdizan.
- Villar, R. (2019). *La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa particular Honores local central de Huánuco 2919*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Whentten , D., & Cameron, K. (2005). *Desarrollo de Habilidades Directivas* . México: Pearson.
- Whentten, D., & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de Habilidades Directivas*.

México: Pearson.

Whetten , D., & Cameron, K. (2011). *Desrrollo de Habilidades Directivas*. New york: Pearson.

Zanabría, G., & Sedano, S. (2019). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores del Municipio de Amarilis - Huánuco, 2019*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

ANEXOS

ANEXO 1

TÍTULO: “HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU INFLUENCIA CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL HUANUCO, 2022” “MATRIZ DE CONSISTENCIA”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		METODOLOGÍA
			VARIABLE “X”		
			DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>General</p> <p>¿De qué manera las habilidades directivas se relacionan con el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco, 2022?</p> <p>Específicos</p> <p>¿De qué manera las habilidades personales se relacionan con el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco, 2022?</p> <p>¿De qué manera las habilidades interpersonales se relacionan con el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco, 2022?</p> <p>¿De qué manera las habilidades grupales se relacionan con el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco, 2022?</p> <p>¿De qué manera las habilidades específicas de comunicación se relacionan con el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco, 2022?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco, 2022.</p> <p>Específicos</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades personales y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades interpersonales se relacionan con el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades grupales y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades específicas de comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco, 2022.</p>	<p>General</p> <p>Las habilidades directivas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los administrativos del personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco, 2022.</p> <p>Específicas</p> <p>Las habilidades personales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco, 2022.</p> <p>Las habilidades interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco, 2022.</p> <p>Las habilidades grupales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco, 2022.</p> <p>Las habilidades específicas de comunicación se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco, 2022.</p>	Habilidades personales	Liderazgo	<p>TIPO: <i>Aplicada.</i></p> <p>ENFOQUE: <i>Cuantitativo.</i></p> <p>NIVEL o ALCANCE: <i>Descriptivo correlacional</i></p> <p>DISEÑO: <i>No experimentales transversales correlacional</i></p> <p>POBLACIÓN: 354 personales administrativos del Gobierno Regional Huánuco</p> <p>MUESTRA: Muestra no probabilística 8 gerentes del Gobierno Regional Huánuco. Muestra probabilística 183 personales administrativos del Gobierno Regional Huánuco.</p> <p>INSTRUMENTOS: - Guía de entrevista Habilidades directivas. (Gerentes) - <i>Cuestionario</i> Habilidades directivas. Desempeño laboral. (Personal administrativo)</p>
				Comunicación	
				Estabilidad Emocional	
			habilidades interpersonales	Motivación	
				Manejo de Conflicto	
			Habilidades Grupales	Delegación de funciones	
				Trabajo en equipo	
				Autodeterminación	
			habilidades específicas de comunicación	Planeación	
				Participación	
Perspectiva					
VARIABLES E INDICADORES		VARIABLE “Y”			
DIMENSIONES		INDICADORES			
Factores actitudinales	Disciplina				
	Cooperación				
	Responsabilidad				
	Iniciativa				
Factores operativos	Calidad				
	Trabajo en equipo				
	Capacidad laboral				
	Conocimiento de trabajo				

ANEXO 2

CUESTIONARIO HABILIDADES DIRECTIVAS

Título: “HABILIDADES DIRECTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL HUANUCO, 2022”



Estimado personal administrativo. Para analizar la relación entre las variables, le invito a responder el siguiente cuestionario. Sus respuestas son confidenciales y anónimas. Y tienen la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los administrativos del Gobierno Regional.

Variable: **Habilidades Directivas.**

Lea detenidamente e indique la respuesta que considere apropiada:

Por favor, marque con una "x" solo una respuesta	Nunca	Casi siempre	Siempre
Dimensión: Habilidades Personales			
Indicador: <i>Liderazgo</i> 1. ¿los gerentes de las áreas tienen liderazgo para liderar al personal de su competencia?			
Indicador: <i>Comunicación</i> 2. ¿los gerentes tienen comunicación fluida con los personales?			
Indicador: <i>Estabilidad Emocional</i> 3. ¿Los gerentes demuestran seguridad, estabilidad, empatía, en sus decisiones?			
Dimensión: Habilidades Interpersonales			
Indicador: <i>Motivación</i> 4. ¿Los directivos en la institución motivan de manera permanente al personal?			
Indicador: <i>Manejo de conflicto</i> 5. ¿Los directivos proponen alternativas de solución empleando una óptima información y evaluando alternativas de solución?			
Dimensión: Habilidades Grupales			
Indicador: <i>Delegación funciones</i> 6. ¿Los funcionarios delegan funciones de acuerdo a las características del puesto de trabajo?			
Indicador: <i>Trabajo en equipo</i> 7. ¿Los funcionarios de la Institución fomentan el trabajo en equipo entre los personales de la institución?			
Indicador: <i>Autodeterminación</i> 8. ¿Los directivos del GOREHCO evidencian autodeterminación en las decisiones?			
Dimensión: Habilidades específicas de comunicación			
Indicador: <i>Planeación</i> 9. ¿Los gerentes de la entidad enfatizan en el cumplimiento de objetivos de la institución?			
Indicador: <i>Participación</i> 10. ¿los gerentes convocan al compromiso de los trabajadores para el logro de los objetivos propuestos?			
Indicador: <i>Perspectiva</i> 11. ¿Los directivos orientan adecuadamente al personal en el alcance de los propósitos de su dependencia?			

...¡Gracias por su participación!

ANEXO 3

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Título: “HABILIDADES DIRECTIVAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL HUANUCO, 2022”



Estimado personal administrativo. Para analizar la relación entre las variables, le invito a responder el siguiente cuestionario. Sus respuestas son confidenciales y anónimas. Y tienen la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los administrativos del Gobierno Regional.

Variable: **Desempeño Laboral.**

Lea detenidamente e indique la respuesta que considere apropiada:

Por favor, marque con una "x" solo una respuesta	Nunca	Casi siempre	Siempre
Dimensión: Factores actitudinales			
Indicador: <i>Disciplina</i> 1. ¿En el Gobierno Regional el directivo cumple con lo establecido sobre sus funciones de acuerdo al MOF?			
Indicador: <i>Cooperación</i> 2. ¿El gerente coordina exitosamente con los equipos de trabajo de las distintas áreas en la institución?			
Indicador: <i>Responsabilidad</i> 3. ¿El gerente presenta el informe de sus actividades puntualmente de acuerdo a las fechas establecidas?			
Indicador: <i>Iniciativa</i> 4. ¿Los directivos presentan iniciativa propia para realizar sus actividades?			
Indicador: <i>Calidad</i> 5. ¿El gerente dirige planes y programas del gobierno regional y velan por el cumplimiento de lo establecidos?			
Dimensión: Factores operativos			
Indicador: <i>Trabajo en equipo</i> 6. ¿Los gerentes se desenvuelven mejor dentro del grupo de trabajo debido a las charlas de trabajo en equipo?			
Indicador: <i>Trabajo en equipo</i> 7. ¿El gerente coordina actividades para el cumplimiento de objetivos de su área?			
Indicador: <i>Capacidad laboral</i> 8. ¿Los gerentes proponen ideas para mejorar los procesos?			
Indicador: <i>Capacidad laboral</i> 9. ¿los gerentes demuestran capacidad de conducción y liderazgo para orientar al cumplimiento de objetivos de la entidad?			
Indicador: <i>Conocimiento de trabajo</i> 10. ¿Los directivos requieren de supervisión frecuente?			
Indicador: <i>Conocimiento de trabajo</i> 11. ¿Los gerentes disponen de experiencia y conocimiento del cargo que ocupa?			

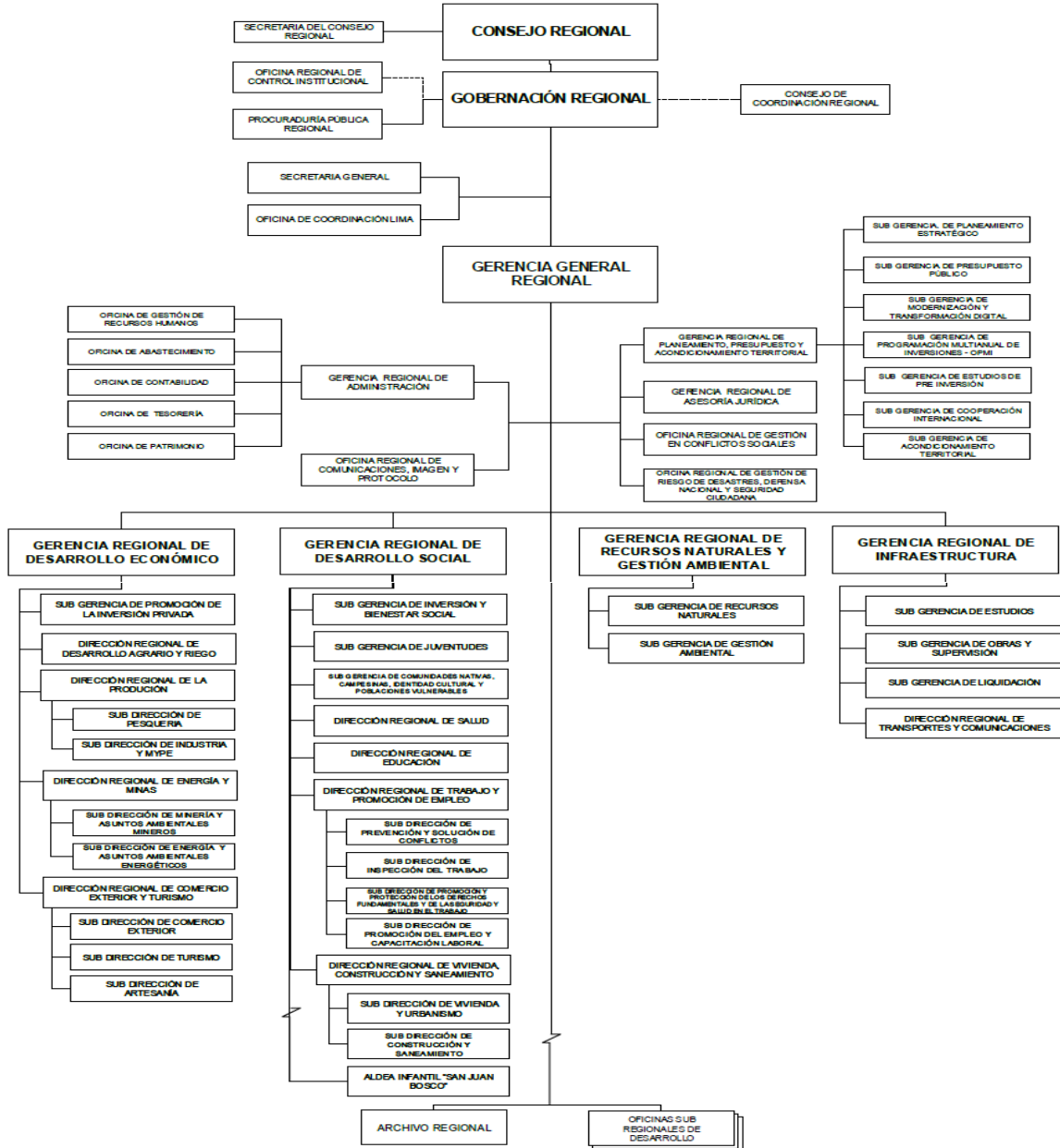
...¡Gracias por su participación!

ANEXO 4 ORGANIGRAMA



REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES
DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO

ANEXO. ORGANIGRAMA DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO



Fuente: *Gobierno Regional Huánuco*
Elaboración: *Tesista*

ANEXO 5

PLANILLA DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

LISTA DE CONTROL DEL GOBIERNO REGIONAL PERSONAL ADMINISTRATIVO - 2022						
N°	Unidad Organica	DNI	Apellidos	Nombres	Cargo	Regimen laboral
1	SECRETARIA DE CONSEJO REGIONAL	46939823	CAMPOS AVILA	ERICK ARTUTO	ASESOR	CAS 1057
2	SECRETARIA DE CONSEJO REGIONAL	22506132	OSORIO GRIBENO	MARIA ISABEL	SECRETARIA	CAS 1057
3	SECRETARIA DE CONSEJO REGIONAL	78839215	MARTIL CLEMENTE	CATERIN JULYANA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	CAS 1057
4	SECRETARIA DE CONSEJO REGIONAL	41060775	MA TOS MORALES	KEYLY KATHERINE	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	CAS 1057
5	GOBERNACION	22413976	RAMIREZ RIVIRA	TENNY ISABEL	ASISTENTE ADM.	NOMBRADO 276
6	GOBERNACION	41009932	CERQUE MIEGO	ELSA	AUXILIAR ADM.	CAS 1057
7	GOBERNACION	22414851	QUISEP DE AGUINAGA	NORMA GUILLERMIN	ESPECIALISTA ADM.	CAS 1057
8	VICEGOBERNACION	07548588	MEZA JUENEZ	ANA LUISA	SECRETARIA DE CONSEJO DE CALIFICACION	NOMBRADO 276
9	VICEGOBERNACION	01189682	KOLLER MORENO	ALFREDO WILLIAMS	CONDUCTOR	NOMBRADO 276
10	VICEGOBERNACION	43998848	RAMON SANCHEZ	ANJA VANESSA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	CAS 1057
11	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	22464666	LIZON VAZQUEZ	FRANCISCO HERMILLO	DIR. ADMINISTRATIVO II	NOMBRADO 276
12	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	72121344	FERNANDEZ MALAZAN	ERT BRVAN	TECNICO ADMINISTRATIVO	CAS 1057
13	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	48528898	MARTEL QUISEP	YUDITH ELIDA	ASISTENTE DE AUDITORIA	CAS 1057
14	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	70210205	FLORES FACUCHE	FLORA GERALDINE	SECRETARIA	CAS 1057
15	PROCURADURIA PUBLICA REGIONAL	22428507	BLAS MORA	VICTORIA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO 2	NOMBRADO 276
16	PROCURADURIA PUBLICA REGIONAL	42798620	CAJALON ESPINOZA	NILTON	ABOGADO	NOMBRADO 276
17	PROCURADURIA PUBLICA REGIONAL	71782264	ESPINOZA ROJAS	JAKHELINE MELINA	ABOGADO EN MATERIA LABORAL	CAS 1057
18	PROCURADURIA PUBLICA REGIONAL	42240386	PINAN ALCEDO	CARLOS	ABOGADO ESPECIALISTA EN DERECHO PROCESAL	CAS 1057
19	PROCURADURIA PUBLICA REGIONAL	43668383	ROJAS GONZALES	ALBERT GLEYSEN	ABOGADO EN MATERIA PENAL	CAS 1057
20	PROCURADURIA PUBLICA REGIONAL	42465434	CONTRERAS CABELLO	TEOFILO MIGUEL	ABOGADO EN MATERIA PENAL	CAS 1057
21	PROCURADURIA PUBLICA REGIONAL	47036744	PARADES VILLANUEVA	HELLI	ABOGADO - B	CAS 1057
22	PROCURADURIA PUBLICA REGIONAL	40790305	MORALES PALOMINO	ALAN DICK	ASISTENTE JURIDICO	CAS 1057
23	PROCURADURIA PUBLICA REGIONAL	72112645	VIVAR CASTAÑEDA	JORDI J	ASISTENTE JURIDICO	CAS 1057
24	PROCURADURIA PUBLICA REGIONAL	47002115	OLAZA CIERTO	ANA SOLEDAD	ABOGADO ESPECIALISTA EN CONCILIACIONES	CAS 1057
25	PROCURADURIA PUBLICA REGIONAL	46913929	VALVERDE MIRAVAL	NELI YERONICA	ASISTENTE JURIDICO	CAS 1057
26	PROCURADURIA PUBLICA REGIONAL	74150325	ADRIANO JUSTO	YOLIZA KENIA	TECNICO ADMINISTRATIVO	CAS 1057
27	PROCURADURIA PUBLICA REGIONAL	41303881	RAMIREZ RAMIREZ	OSWEL MARCEL	PROGRAMADOR ADMINISTRATIVO	CAS 1057
28	PROCURADURIA PUBLICA REGIONAL	44303881	TRUJILLO HERRERA	MOISES ANTONIO	ABOGADO EN MATERIA CONTENCIOSO	CAS 1057
29	PROCURADURIA PUBLICA REGIONAL	71782264	ESPINOZA ROJAS	JAKHELINE MELINA	ABOGADA	CAS 1057
32	GERENCIA GENERAL	22502848	TUCCO CALERO	MIRIAM INES	APOYO ADMINISTRATIVO	CAS 1057
33	GERENCIA GENERAL	70220461	LIVON GONZALEZ	FRANCISCO	ASISTENTE	CAS 1057
34	GERENCIA GENERAL	22489201	FLORES SERRANO	HERMELINDA	SECRETARIA	CAS 1057
35	GERENCIA GENERAL	72365553	CLEMENTE NATIVIDAD	FRANCISCA	CONDUCTOR	CAS 1057
36	GERENCIA GENERAL	22512113	MELGAREJO ESPINOZA	JUAN ANTONIO	PERSONAL DE SERVICIOS	CAS 1057
37	GERENCIA GENERAL	40941492	TORRES MUNGULA	NERLY LUZ	JEFE DE EQUIPO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	CAS 1057
38	GERENCIA GENERAL	40375590	ACOSTA VILAVENCIO	NELLY GIOVANNA	COORDINADOR DEL SISTEMA DEL CONTROL INTERNO	NOMBRADO 276
39	GERENCIA GENERAL	22477526	CHIANO TELLO	JENNY GUADALUPE	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	CAS 1057
40	SECRETARIA GENERAL	40790305	CLEMENTE NEUVES	FRANCISCA	SECRETARIA	CAS 1057
41	SECRETARIA GENERAL	22407991	SALINAS PAUCAR	CARMEN	TEC. ADM II	NOMBRADO 276
42	SECRETARIA GENERAL	47335581	CAIYO ASCA	POLI JEFFERSON	AUX. ADM.	CAS 1057
43	SECRETARIA GENERAL	92101867	VERDE HUANUCO	YENI	SECRETARIA	CAS 1057
44	SECRETARIA GENERAL	48666920	ACOSTA MORALES	KEYLI MARISA	AUX. ADM.	CAS 1057
45	SECRETARIA GENERAL	42952341	SALAZAR CORTEZ	BRADY MARILI	AUX. ADM.	CAS 1057
46	SECRETARIA GENERAL	46645002	TUCCO PEÑA	DALY	TEC. ADM.	CAS 1057
47	SECRETARIA GENERAL	41871942	FERNANDEZ PRADO	JOHANA LEIDY	ABOG.	CAS 1057
48	SECRETARIA GENERAL	42339097	FERNANDEZ BENAVIDES	ERICKA VITALLA	AUX. ADM B	CAS 1057
49	SECRETARIA GENERAL	46509869	LAURENCIO SUMARAN	YULISA MARIA	AUX. ADM.	CAS 1057
50	SECRETARIA GENERAL	42363963	MAZZA GONZALEZ	MIGUEL ANGEL	VIGILANTE	CAS 1057
51	SECRETARIA GENERAL	22436770	MAZZA GONZALEZ	LILA	AUX. ADM II	CAS 1057
52	OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL	22463630	ALVARADO ZEVALLOS	LUIS	TECNICO ADMINISTRATIVO II	NOMBRADO 276
53	OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL	40564188	ALVARADO ZEVALLOS	GUERMERCINDO JOSUE	COMUNICADOR SOCIAL	CAS 1057
54	OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL	95652735	CLAUDIO TOLENTINO	RIKA	ESPECIALISTA EN COMUNICACION	CAS 1057
55	OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL	47002219	CABAS BRAVO	ALEXANDER GUMERCINDO	EDITOR AUDIOVISUAL	CAS 1057
56	OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL	44324945	GARCIA AMOS	GARCIA NEYDI	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO E	CAS 1057
57	OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL	74881455	SIMON CASALLA	LIZET CAROLINA	REDACTOR PERIODISTICO	CAS 1057
58	OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL	71380463	LORRENZO LIBERTO	BRODIN HIGI	ASISTENTE DE EDICION AUDIOVISUAL	CAS 1057
59	OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL	10114514	ESTRELLA SANCHEZ	ESTRELLA SAYURI	DIRECTORA	CAS 1057
138	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	22497847	TRUJILLO RUBIN	SILVIA OLIVIA	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	CAS 1057
139	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	47192317	RAMIREZ SALZAN	SAMUEL	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	CAS 1057
140	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	26868215	SANCHEZ QUEZADA	JOHANNA VIOLETA	TECNICO ADMINISTRATIVO	CAS 1057
141	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	47965816	TICONA ALARCON	JANINA KAREN	ASISTENTE ADMINISTRATIVO B	CAS 1057
142	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	72339097	CALZADA PARRERA	ERICKA VITALLA	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO E	CAS 1057
143	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	22504043	CANSTO SANTACRUZ	FIDEL	ASISTENTE ADMINISTRATIVO A	CAS 1057
144	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	22489708	ESPINOZA FERNANDEZ	EDILBERTO	PROGRAMADOR DEL PAC	CAS 1057
145	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	46666927	SARAYIA ALVARADO	YOLANDA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO B	CAS 1057
146	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	46758131	HINOJOSTRO GONZALEZ	YOLINDA ELIANA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO C	CAS 1057
147	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	22512113	ALVARADO BENAVIDES	ROCHIEL KEVIN	PROTICOLO	CAS 1057
148	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	40997993	RICAPE CORDOVA	LUZMILA	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO B	CAS 1057
149	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	46161740	RIVEROS MALLQUI	RUBEN	ASISTENTE CONTABLE	CAS 1057
150	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	43999690	DELAVALLE TAPAZONA	RAFAEL PABLO	ESPECIALISTA 3	CAS 1057
151	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	46903032	MALPARTIDA ALANIA	YOISI MARIEL	ESPECIALISTA 1	CAS 1057
152	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	45165230	ALVARGOS FABIAN	YOEL	ESPECIALISTA 1	CAS 1057
153	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	41583843	MEZA CRUZ	EDWIN JONAS	TEC. ADMINISTRATIVO	CAS 1057
154	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	48120951	CUEVA ROBLERO	ROSALBA MELISSA	COORDINADORA	CAS 1057
155	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	72179188	CARLAÑEZ	ROSALBA MELISSA	TECNICO ADMINISTRATIVO EN GESTION DOCUMENTARIA	CAS 1057
156	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	71951012	ISIDRO MONTES EN SG GESTION	IR INDALICIO	TEC. ADMINISTRATIVO	CAS 1057
157	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	48178898	TUCCO ESTEBAN	SANTIAGO RIGOL	ESPECIALISTA II	NOMBRADO 276
158	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	22674264	SANCHEZ ALVARADO	CONCELA CARALLERO	ESPECIALISTA II	NOMBRADO 276
159	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	22674002	BERRIOSI TORRES	EMERIN	TECNICO ADMINISTRATIVO	NOMBRADO 276
160	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	40332870	CERQUE MIEGO	GLYDIA	LIMPIEZA	CAS 1057
161	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	41889539	PAJUELO VIZCAYA	SARA	EMPERATRIZ	CAS 1057
162	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	22516953	VILCA HURTADO	EDINA	LIMPIEZA	CAS 1057
163	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	22489693	CERQUE TOLENTINO	SARA	LIMPIEZA	CAS 1057
164	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	22520607	VILCA HURTADO	FORLIN	JARDINERO	CAS 1057
165	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	22488875	BOBRADO CARBAJAL	JHONY BERNARDO	CONDUCTOR	CAS 1057
166	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	22489698	MORALES CHAVES	ALONSO	CONDUCTOR	CAS 1057
167	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	22896117	ZAVALA RAVASA	WILSON	CONDUCTOR	CAS 1057
168	OFICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	72491759	JAIMES PAREDES	ARNOLD JEFFERSON	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	CAS 1057
169	OFICINA DE PATRIMONIO	72922936	DIEGO JESUS	LELIA MARGELA	DIRECTORA ENCARGADA	CAS 1057
170	OFICINA DE PATRIMONIO	22490592	TUCCO ESTEBAN	SANTIAGO RIGOL	ESPECIALISTA II	NOMBRADO 276
171	OFICINA DE PATRIMONIO	22498655	CONCELA CARALLERO	JAMES ARMANDO	ESPECIALISTA II	NOMBRADO 276
323	SUB GERENCIA DE GESTION AMBIENTAL	23154016	AMPICHE CRISPIN	LIDIA	TECNICO ADMINISTRATIVO	NOMBRADO 276
324	SUB GERENCIA DE GESTION AMBIENTAL	22518572	PAYANO RUCACHAGUA	BRAN	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO III	NOMBRADO 276
325	SUB GERENCIA DE GESTION AMBIENTAL	47443084	ALVINO ALBORNOZ	VAYDER YAYIR	encargado ESPECIALISTA AMBIENTAL	CAS 1057
326	SUB GERENCIA DE GESTION AMBIENTAL	10061911	BORJA OBREGON	PEDRO MANUEL	ESPECIALISTA EN PROYECTOS DE INVERSION	CAS 1057
327	SUB GERENCIA DE GESTION AMBIENTAL	72914629	PABLO ACOSTA	YAZARY GRIBUA	ESPECIALISTA AMBIENTAL	CAS 1057
328	SUB GERENCIA DE GESTION AMBIENTAL	7043175	ATACHAGUA DIEGO	JACKELINE JHJALY	AUXILIAR ADMINISTRATIVO A	CAS 1057
329	OFICINA REGIONAL DE DEFENSA NACIONAL DEFENSA CIVIL Y SEGI	40874436	RICO CIEZA	WILLIAM	DIRECTOR ENCARGADO	CAS 1057
330	OFICINA REGIONAL DE DEFENSA NACIONAL DEFENSA CIVIL Y SEGI	22418607	CARGA REATEGUI	GILBERTO	TECNICO INGENIERIA II	NOMBRADO 276
331	OFICINA REGIONAL DE DEFENSA NACIONAL DEFENSA CIVIL Y SEGI	22643818	SOTIL PONCE	MEDALIT CRISTINA	CAPACITADORA EN DEF. CIV. - ABOGADA	NOMBRADO 276
332	OFICINA REGIONAL DE DEFENSA NACIONAL DEFENSA CIVIL Y SEGI	22869087	CHAUPIS PESA	JUVAL	TECNICO EN INO. CIVIL II	NOMBRADO 276
333	OFICINA REGIONAL DE DEFENSA NACIONAL DEFENSA CIVIL Y SEGI	45407389	AGUIRRE CABANILLAS	LIZ	SECRETARIA	CAS 1057
334	OFICINA REGIONAL DE DEFENSA NACIONAL DEFENSA CIVIL Y SEGI	43659430	LOPEZ MEDINA	LUIS MIGUEL	EVALUADOR DE COER	CAS 1057
335	OFICINA REGIONAL DE DEFENSA NACIONAL DEFENSA CIVIL Y SEGI	40905507	MENDETA DELGADO	LUCIA	OPERADOR DE MODULO DE MONITOREO	CAS 1057
336	OFICINA REGIONAL DE DEFENSA NACIONAL DEFENSA CIVIL Y SEGI	46001246	FABIAN JARA	LIVER	OPERADOR DE MODULO LOGISTICO	CAS 1057
337	OFICINA REGIONAL DE DEFENSA NACIONAL DEFENSA CIVIL Y SEGI	44278233	SILVA SOLIS	MARVIN	MODULO DE OPERACIONES COER	CAS 1057
338	OFICINA REGIONAL DE DEFENSA NACIONAL DEFENSA CIVIL Y SEGI	73021680	BASILIO PRINCIPE	ROY	OPERADOR DE MODULO DE PRENSA	CAS 1057
339	OFICINA REGIONAL DE DEFENSA NACIONAL DEFENSA CIVIL Y SEGI	44321739	PANEZ CALERO	ROLAN JOSETH	MODULO DE COMUNICACIONES A	CAS 1057
340	OFICINA REGIONAL DE DEFENSA NACIONAL DEFENSA CIVIL Y SEGI	42405003	FLORES SALAS	EDILBERTO	EVALUADOR ESTIMADOR DE RIESGO	CAS 1057
341	OFICINA REGIONAL DE DEFENSA NACIONAL DEFENSA CIVIL Y SEGI	42510592	ISABEL BUENO	ISABEL	LIMPIEZA	CAS 1057
342	OFICINA REGIONAL DE DEFENSA NACIONAL DEFENSA CIVIL Y SEGI	42573734	FALCON RAMIREZ	VICT VICTORIA	ASISTENTE DE EVALUADOR DE RIESGOS	CAS 1057
343	OFICINA REGIONAL DE DEFENSA NACIONAL DEFENSA CIVIL Y SEGI	40925058	FIERRO GOMEZ	RICHARD HONORATO	ESPECIALISTA EN GEOLOGIA	CAS 1057
344	DIRECCION REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO	41538914	JUMP BRANCACHO	JAMES ALBERT	DIRECTOR	NOMBRADO 276
345	DIRECCION REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO	22400833	PARDO HIDALGO	JESUS	AUXILIAR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO	NOMBRADO 276
346	DIRECCION REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO	22407998	MENDETA ROCHABRUN	GLADIS ROXANA	TEC-COMERCIO EXTERIOR	NOMBRADO 276
347	DIRECCION REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO	22407975	CASTRO CARPIO	JOSE ALBERTO	DIR. COMERCIO EXT	NOMBRADO 276
348	DIRECCION REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO	22894718	CERON GALVA	BELVINO	TECNICO PROMOTOR SOCIAL II	NOMBRADO 276
349	DIRECCION REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO	22460965	GONZALES VENTURA	NILDA	ABOGADA	NOMBRADO 276
350	DIRECCION REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO	22462319	PANDURO CHAMORRO	RAFAEL	PROFESIONAL EN TURISMO	NOMBRADO 276
351	DIRECCION REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO	22412324	NORIEGA PANDURO	ALICIA	SECRETARIA DIRECCION REGIONAL	NOMBRADO 276
352	DIRECCION REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO	04010684	ESTRELLA BASILIO	LUIS WILLIAM	DIR. OFICINA ZONAL LEONCIO PRADO	NOMBRADO 276
353	DIRECCION REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO	22416139	RAMIREZ MARTINEZ	EDGAR OSVALDO	DIR. ARTESANIA	NOMBRADO 276
354	DIRECCION REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO	22411120	MELCHOR SOTO	INES NANCY	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	NOMBRADO 276

Fuente: Lista de Control del Gobierno Regional Huánuco
 Elaboración: Tesista

ANEXO 6

CUADRO DE GERENCIAS Y SUB GERENCIAS (jefes de oficina)

GERENCIA GENERAL REGIONAL	GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL	GERENCIA REGIONAL DE ASESORÍA JURÍDICA	GERENCIA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN	GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO ECONÓMICO	GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL	GERENCIA REGIONAL DE RECURSOS NATURALES Y GESTIÓN AMBIENTAL	GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA
	Sub gerencia. de planeamiento estratégico		Oficina de gestión de recursos humano	SUB GERENCIA DE PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN PRIVADA	Sub gerencia de inversión y bienestar social	Sub gerencia de recursos naturales	Sub gerencia de estudios
	Sub gerencia de presupuesto público		Oficina de abastecimiento	DIRECCIÓN REGIONAL DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO	Sub gerencia de juventudes		sub gerencia de obras y supervisión
				DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN	SUB GERENCIA DE COMUNIDADES NATIVAS, CAMPESINAS, IDENTIDAD CULTURAL Y POBLACIONES VULNERABLES		
	Sub gerencia de modernización y transformación digital		Oficina de contabilidad	Sub dirección de pesquería	DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD		
				Sub dirección de industria y MYPE	DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN		
	Sub gerencia de programación multianual de inversiones - OPMI		Oficina de tesorería	DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS	DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO	sub gerencia de gestión ambiental	sub gerencia de liquidación

				ambientales mineros	sub dirección de inspección del trabajo	
	Sub gerencia de estudios de pre inversión			Sub dirección de energía y asuntos ambientales energéticos	Sub dirección de promoción y protección de los derechos fundamentales y de la seguridad y salud en el trabajo	
					Sub dirección de promoción del empleo y capacitación laboral	
	Sub gerencia de cooperación internacional		Oficina de patrimonio	DIRECCIÓN REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO	DIRECCIÓN REGIONAL DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO	dirección regional de transportes y comunicaciones
				Sub dirección de comercio exterior	Sub dirección de vivienda y urbanismo	
				Sub dirección de turismo	Sub dirección de construcción y saneamiento	
	Sub gerencia de acondicionamiento territorial			Sub dirección de artesanía		

Fuente: Lista de Control del *Gobierno Regional Huánuco*
Elaboración: *Tesista*

ANEXO 7

TAMANO DE LA MUESTRA

Calcula el tamaño de tu muestra

Tamaño de la población ⓘ	Nivel de confianza (%) ⓘ	Margen de error (%) ⓘ
<input type="text" value="346"/>	<input type="text" value="95"/>	<input type="text" value="5"/>

Tamaño de la muestra

183

En solo unos minutos, envía gratis una encuesta de 10 preguntas y ve las primeras 40 respuestas.

[Suscríbete gratis](#)

Fuente: (SurveyMonkey, 2022)
Elaboración: *Tesista*

ANEXO 8
GUIA DE ENTREVISTA
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA



Dirigida a cada gerente, directivo y funcionario público de las distintas gerencias del Gobierno Regional Huánuco. Para que nos apoyen a conceptualizar el problema.

8. ¿El personal administrativo cuenta con liderazgo para orientar al equipo de trabajo en caso de ausencia del gerente o directivo?

.....
.....
.....
.....
.....

9. ¿En el Gobierno Regional el personal administrativo cumple con lo establecido sobre sus funciones de acuerdo al MOF?

.....
.....
.....
.....

10. ¿El personal administrativo presenta el informe de sus actividades oportunamente en las fechas establecidas?

.....
.....
.....

.....
.....

11. ¿El personal presenta iniciativa propia para realizar sus actividades?

.....
.....
.....
.....
.....

12. ¿El personal administrativo se desenvuelve mejor dentro del grupo de trabajo debido a las charlas de trabajo en equipo?

.....
.....
.....
.....
.....

13. ¿El personal dirige planes y programas del gobierno regional y velan por el cumplimiento de lo establecidos?

.....
.....
.....
.....
.....

14. ¿El personal administrativo de las distintas gerencias requieren de supervisión frecuente?

.....
.....
.....
.....
.....

ANEXO 9

Trabajo articulo entre las oficinas



Gobierno Regional de Huánuco

9 de abril a las 15:30 · 🌐



#DefensaCivil II FAMILIAS DAMNIFICADAS POR DESLIZAMIENTO EN JACAS GRANDE RECIBEN AYUDA HUMANITARIA

El Gobierno Regional Huánuco, a través de la Oficina Regional de Gestión del Riesgo de Desastres, entregó bienes de ayuda humanitaria a las familias damnificadas por el deslizamiento, registrado en el distrito de Jacas Grande, provincia de Huamalíes

"Un gobierno de transparencia e integración"

Entérate más en: 👉 👉

<https://www.gob.pe/.../598854-huanuco-familias...>

Síguenos también en: 👉 👉

👉 <https://www.youtube.com/channel/UCFCS1cmD-9iM6nqetz-qXoA>

👉 <https://twitter.com/HuanucoGobierno>

👉 <https://www.instagram.com/gorehco/>

#transparencia #integración



Fuente: (Gobierno Regional Huánuco, 2022)

Elaboración: *Propia*

ANEXO 10

Programa de capacitación en gestión pública



Gobierno Regional de Huánuco

20 de abril a las 19:00 · 🌐



#CooperaciónInternacional II TRABAJADORES DEL GOREHCO SE CAPACITAN EN GESTIÓN PÚBLICA Y PROYECTOS DE INVERSIÓN PARA LA SOSTENIBILIDAD DEL TERRITORIO

A través de las gestiones realizadas por la Subgerencia de Cooperación Internacional del Gobierno Regional de Huánuco, se logró que 54 funcionarios de la institución sean los beneficiarios de manera gratuita de los programas de capacitación "Gestión Pública para la sostenibilidad del territorio" y "Proyectos de inversión públic...

[Ver más](#)

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN VIRTUAL

- **"Gestión pública para la sostenibilidad del territorio"**
- **"Proyectos de inversión pública para la gestión sostenible del territorio"**

Fuente: (Gobierno Regional Huánuco, 2022)
Elaboración: *Tesista*

ANEXO 11

Los Gerentes coordinan actividades para el cumplimiento de objetivos

 Plataforma digital única del Estado Peruano

[Inicio](#) > [El Estado](#) > [Gore Huánuco](#) > [Noticias](#) > Huánuco: GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y LA PC

[Gobierno Regional de Huánuco](#)

Huánuco: GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y LA PCM SOCIALIZAN CREACIÓN DE LA AGENCIA REGIONAL DE DESARROLLO – HUÁNUCO

Nota de Prensa



Ofic. Regional de Comunicaciones, Imagen y Protocolo del Gobierno Regional Huánuco
13 de mayo de 2022 - 9:47 a. m.

En aras de formular, promover y dinamizar estrategias para el desarrollo del departamento de Huánuco, la Gerencia Regional de Desarrollo Económico en coordinación con la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) socializaron la creación de la Agencia Regional de Desarrollo – Huánuco (ARD).

Ese evento se desarrolló en las instalaciones de la Dirección Regional de Agricultura, y participaron miembros del comité regional, funcionarios de las direcciones regionales de Producción y Comercio Exterior y Turismo, y actores sociales involucrados en el desarrollo sostenible.

Asimismo, con el fin de mejorar la coordinación, articulación y consenso para orientar y mejorar la competitividad regional en el corto y largo plazo, y que impulse el desarrollo territorial, se tiene proyectado realizar diversas acciones para identificar estrategias innovadoras de mejora a nivel local, regional y nacional.

Las ARD facilitan la coordinación entre los actores de cada territorio para formular estrategias de desarrollo de acuerdo a cada realidad, conduciendo la articulación entre las entidades del gobierno nacional para alinear las acciones a las prioridades establecidas por los actores. Asimismo, promueven acciones públicas para potenciar la economía y el capital social de los departamentos.

En la actualidad, a nivel nacional se han priorizado la creación de 12 ARD y éstas están en proceso de ejecución, en las que se encuentra el departamento de Huánuco. La ARD permitirá dinamizar la economía regional.

Fuente: (gob.pe, 2022)

Elaboración: *Propia*

ANEXO 12

Gerencias del Gobierno Regional de Huánuco coordinan actividades para el traslado de instituciones.

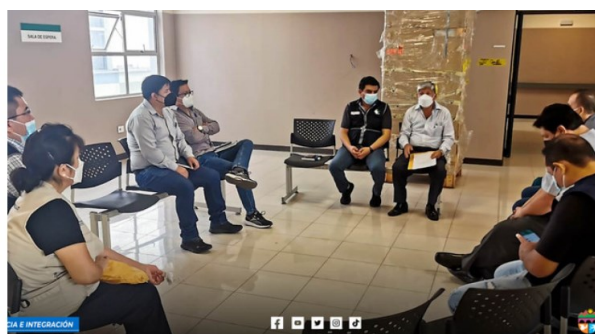


SOCIEDAD SEGURIDAD DESARROLLO AMBIENTE POLÍTICA ECONEGOCIOS

Huánuco: Firman acuerdo para proceso de traslado del hospital de Tingo María

En documento suscrito entre representantes del Gorehco y hospital tingalés

Por Editor — 13 mayo 2022 en Hualлага, Portada, Sociedad



TINGO MARÍA. Funcionarios del Gobierno Regional de Huánuco y del hospital Tingo María aprobaron el plan de trabajo de ejecución física para la adecuación del hospital tingalés. Este documento consta de ocho folios y se ejecutará en cuatro meses. Esta decisión se adoptó en la reunión de coordinación que convocó Gustavo Alvarado Coz, gerente de Desarrollo Social.

Fuente: (Inforegion.pe, 2022)
Elaboración: Tesista

ANEXO 13

Página3

ACTUALIDAD POLÍTICA ELECCIONES POLICIAL JUDICIAL ECONOMÍA SOCIEDAD PROVINCIA
TECNOLOGÍA PASCO OPINIÓN DEPORTES GALERÍAS AVISOS

LO ÚLTIMO **El García, séptima víctima de feminicidio en el 2020 en Huánuco** **IN2 Contra**

1.8k 11

Priorizan proyecto para recuperar sistema hídrico del río Higuerras

4 Mayo, 2022

Entre los proyectos concertados para ejecutarse con el Presupuesto Participativo Basado en Resultados 2023 - PPRB del Gobierno Regional de Huánuco se encuentra el de «Recuperación del recurso hídrico en la subcuenca Higuerras en los distritos de Margos, Yacus, Quisqui, Yurumayo y San Pedro de Chaulán» que busca garantizar el agua potable para más de 350 mil habitantes.

Después de 4 horas de debates y sustentación ante los técnicos del Gobierno Regional, la Municipalidad de Huánuco logró incluir sus proyectos en saneamiento básico, instituciones educativas, de salud, defensa civil, bibliotecas y medioambiente.

Fuente: (Página3, 2022)
Elaboración: Tesista

ANEXO 14

Defensoría del Pueblo

LÍNEA GRATUITA - ATENCIÓN

Inicio La Defensoría Noticias Atención a la ciudadanía Intranet TUPA

INICIO / NOTICIA NACIONAL · NOTICIA REGIONAL / MINISTERIO PÚBLICO DEBE IDENTIFICAR A FUNCIONARIOS DEL GOBIERNO REGIONAL QUE CONTRATACIÓN IRREGULAR

Ministerio Público debe identificar a funcionarios del gobierno regional que habrían incurrido en presunta contratación irregular

4:20 PM 22/03/2019



Con referencia a los audios propalados por medios de comunicación que dan cuenta de las conversaciones entre Inés Alvarado, hija del gobernador regional de Huánuco y el director Regional de Agricultura, Edu Chávez sobre contrataciones de personal en dicha entidad, la oficina de la Defensoría del Pueblo en Huánuco, remitió un oficio a la Fiscalía Provincial Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios para solicitar, el inicio de la investigación respectiva a fin de determinar responsabilidades de índole penal.

El documento enviado el miércoles último, exhorta a la citada Fiscalía a identificar a los funcionarios o servidores públicos involucrados en el caso y evaluar si esta acción ha sido una práctica constante por parte de Inés Alvarado dentro del Gobierno Regional, a fin de conocer en qué otros procesos habría intervenido aprovechándose de su condición de hija de la autoridad regional.

Fuente: (Defensoría del pueblo, 2019)

Elaboración: *Tesista*

ANEXO 15

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

Institucional Documentos

Nuestra Mesa de Partes Virtual Mesa de Partes Virtual Direcciones y Unidades Central telefónica ☎-51 (062) 51-2124 Correo

NOTA DE PRENSA | GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

PRODUCCIÓN PRESENTA ACTIVIDADES POR EL DÍA NACIONAL DE LA MYPE



En el marco de la celebración del Día Nacional de la MYPE, la Dirección de la Producción realizó la presentación oficial del cronograma de actividades a desarrollar desde el 9 al 15 de mayo. En este periodo habrá capacitaciones y charlas virtuales, ferias productivas y finalizará con un reencuentro deportivo entre las diferentes organizaciones públicas y promotores empresariales.

En la reunión estuvieron presentes el gerente regional de Desarrollo Económico, Gerente de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco, presidente de la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, director regional de la Producción, representante del CITE Agroindustrial Huallaga y gerentes de Mypes huanuqueñas.

Juan Edmundo Moncada Alvítez, titular de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico, indicó que sector tiene con objetivo mejorar la competitividad productiva de las Mypes de Huánuco en alianza con los emprendedores.

OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL

Fuente: (Gobierno Regional de Huánuco, 2022)

Elaboración: *Tesista*

ANEXO 16



GOBIERNO REGIONAL HUANUCO

Institucional Documentos

Nuestra Mesa de Partes Virtual Mesa de Partes Virtual Direcciones y Unidades Central telefónica +51 (062) 51-2124 Correo

NOTA DE PRENSA | GOBIERNO REGIONAL HUANUCO

DICETUR REALIZA SEGUNDA SESIÓN DE LA RED REGIONAL DE PROTECCIÓN AL TURISTA



PUBLICADO EL DÍA: 29-04-2022 16:51:28, POR LA OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL

El Gobierno Regional Huánuco a través de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, en coordinación con los miembros de la Red Regional de Protección al Turista, llevaron a cabo la segunda Sesión Ordinaria Descentralizada en la ciudad de Tinco María-Leoncio Prado, con el objetivo de afirmar y fortalecer las actividades y acciones desarrolladas los meses de marzo y abril, en cumplimiento del Plan de Trabajo 2022, entre los que destaca la participación de los miembros en los operativos conjuntos de quienes lo conforman.

El evento, estuvo presidida por la subdirectora de Turismo, se tomaron acuerdos por parte de los miembros de la Red en materia de rol que cada institución ha cumplido durante los operativos en la prevención de faltas y delitos, y la informalidad e inseguridad en el sector.

Fuente: (Gobierno Regional Huánuco, 2022)

Elaboración: *Tesista*

ANEXO 17



GOBIERNO REGIONAL HUANUCO

Nuestro compromiso es *equidad*

NOTICIA

Visualización detallada de la noticia

Imagen institucional Noticias



GOBERNADOR DESIGNA A GRACIELA ALCEDO COMO NUEVA GERENTE GENERAL DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

By: Imagen Institucional 09 Sep 2020 categoría: Noticias

Con Resolución Ejecutiva Regional n.º347-2020-GRH/GR, el gobernador regional, Juan Alvarado Cornelio, designó como nueva gerente general del Gobierno Regional Huánuco a la economista Graciela Mery Alcedo Guillermo, quien hasta la fecha se venía desempeñando como gerente regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial.

Alcedo Guillermo, asumió el cargo luego de la renuncia del magister Luis Briceño Jara, quien renunció al cargo el pasado miércoles 3 de septiembre, por motivos de salud.

Con el objetivo de seguir trabajando en la lucha contra el Coronavirus, se designó como gerente regional encargado de Planeamiento y Presupuesto, al economista Fidel Montes Godoy.

Fuente: (Gobierno Regional Huánuco, 2020)

Elaboración: *Tesista*

ANEXO 18



Fuente: (Página3, 2022)
Elaboración: Tesista

ANEXO 19

Procedimientos de optimización en la simplificación administrativa de documentación en el Gobierno Regional de Huánuco.

AEI.05.03		OPTIMIZACIÓN, SIMPLIFICACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA ENTIDAD DETERMINANDO LOS PROCESOS PRIORITARIOS, QUE AGREGAN VALOR AL CIUDADANO (Prioridad)																																	
COD.	INDICADOR	PARAMETRO DE MEDICION	LINEA BASE		VALOR ACTUAL		LOGRO ESPERADO								VALOR OBTENIDO								AVANCE (%)	UE	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE										
			Año	Valor	Año	Valor	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022				2023	2024								
IND.01.AEI.05.03	Porcentaje de manuales de procesos aprobados	Porcentaje	2018	13.00	2018	13.00	15.00	20.00	25.00	27.00	27.00	27.00	33.00	3.00	6.00	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0008H-REGION HUANUCO-SEDE CENTRAL	10.05.04-SUB GERENCIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y SISTEMAS
IND.02.AEI.05.03	Porcentaje de documentos indexados digitalmente	Porcentaje	2017	2.00	2017	2.00	4.00	8.00	12.00	16.00	12.00	12.00	2.00	9.00	12.00	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0008H-REGION HUANUCO-SEDE CENTRAL	12.06-ARCHIVO REGIONAL
AEI.05.04		PROCESOS ADMINISTRATIVOS EFICIENTES PARA LA MEJOR TOMA DE DECISIONES DEL GOBIERNO REGIONAL HUANUCO (Prioridad)																																	
COD.	INDICADOR	PARAMETRO DE MEDICION	LINEA BASE		VALOR ACTUAL		LOGRO ESPERADO								VALOR OBTENIDO								AVANCE (%)	UE	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE										
			Año	Valor	Año	Valor	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022				2023	2024								
IND.01.AEI.05.04	Porcentaje de centros de costos identificados que cumplen igual o mayor al 80% de sus actividades programadas por semestre	Porcentaje	2017	0.00	2017	0.00	85.00	90.00	95.00	95.00	91.00	91.00	90.00	77.32	74.17	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0008H-REGION HUANUCO-SEDE CENTRAL	10.05.02-SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y ESTADISTICA
IND.02.AEI.05.04	Porcentaje de procesos RAC adjudicados con buena pro que cumplen el cronograma establecido	Porcentaje	2017	78.00	2018	85.00	90.00	95.00	97.00	99.00	99.00	99.00	74.00	72.18	64.94	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0008H-REGION HUANUCO-SEDE CENTRAL	10.03.05-OPICINA DE LOGISTICA Y SERVICIOS AUXILIARES
IND.03.AEI.05.04	Porcentaje de expedientes técnicos aprobados en el año	Porcentaje	2017	35.00	2018	38.00	45.00	40.00	70.00	80.00	80.00	80.00	28.33	42.17	33.90	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0008H-REGION HUANUCO-SEDE CENTRAL	13.02-SUB GERENCIA DE ESTUDIOS
IND.04.AEI.05.04	Porcentaje de obras concluidas en el periodo programado	Porcentaje	2017	25.00	2018	0.00	40.00	50.00	60.00	70.00	60.00	60.00	30.76	38.60	52.14	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0008H-REGION HUANUCO-SEDE CENTRAL	13.03-SUB GERENCIA DE OBRAS Y SUPERVISION
IND.05.AEI.05.04	Porcentaje de obras liquidadas en el periodo programado	Porcentaje	2017	25.00	2018	30.00	40.00	50.00	60.00	70.00	70.00	70.00	40.00	57.00	55.36	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0008H-REGION HUANUCO-SEDE CENTRAL	13.04-SUB GERENCIA DE LIQUIDACION

Fuente: (Gobierno Regional Huánuco, 2022)
Elaboración: Tesista

ANEXO 20

resultados y avance de objetivos estratégicos institucionales del GOREHCO

CUADRO N°01
RESULTADOS OBTENIDOS Y AVANCE 2021 A NIVEL DE OBJETIVOS
ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES

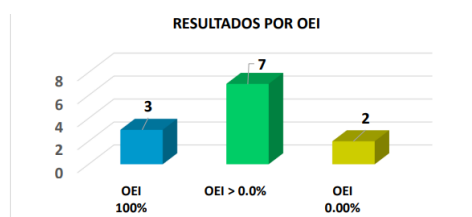
OEI	LOGROS 2021		AVANCE*
	ESPERADO	OBTENIDO	
OEI.01 Promover condiciones adecuadas e igualitarias para el desarrollo social de la población de la región Huánuco	60.00%	61.90%	100%
OEI.02 Garantizar la atención de Salud Integral y de Calidad a la población de la Región Huánuco	64.00%	72.40%	100%
OEI.03 Mejorar la Calidad de los servicios de educación en los diferentes niveles y modalidades de la Región Huánuco	36.00%	0.00%	0.00%
	34.00%	0.00%	0.00%
OEI.04 Mejorar las condiciones de habitabilidad básica en la población.	60.00%	4.70%	8.30%
OEI.05 Fortalecer la gestión institucional del Gobierno Regional Huánuco	90.00%	33.33%	37.03%
OEI.06 Mejorar el desarrollo técnico - productivo y empresarial de los agentes económicos organizados	12.00%	3.90%	32.50%
OEI.07 Mejorar la conectividad y logística territorial de la Región Huánuco	83.20%	0.00%	0.00%

Fuente: (Gobierno Regional Huánuco, 2022)

Elaboración: *Tesista*

ANEXO 21

resultados y avance de objetivos estratégicos institucionales del GOREHCO.



PÁGINA 4

- **OEI.01:** El resultado alcanzado fue por la contribución del albergue de Cochachinche en el que 120 adultos mayores se reinsertaron a sus familias, los niños, adolescentes a pedido de custodia de los familiares alcanzaron 13, logrando 61.90%, superando el 100%.
- **OEI.02:** En el año 2021, Las personas que refirieron estar satisfechas según los reportes emitidos por 102 IPRESS desde el nivel I-1 al II-2, se logró un resultado del 72.4% (3435).
- **OEI.09:** En este objetivo la implementación de la plataforma del AVIGER, posibilita la capacitación virtualmente, con módulos y programas, coordinando con los Gobiernos Locales para el fortalecimiento de los Gobiernos Locales, logrando superar ampliamente la meta.

Fuente: (Gobierno Regional Huánuco, 2022)

Elaboración: *Tesista*

ANEXO 22

[Gobierno Regional de Huánuco](#)

Huánuco: CAPACITACIÓN A INSPECTORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

Nota de Prensa



Ofic. Regional de Comunicaciones, Imagen y Protocolo del Gobierno Regional Huánuco
11 de abril de 2022 - 3:58 p. m.

Por encargo del titular de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Ing. Mauro Antonio Domínguez Magino y en coordinación con la Dirección de Circulación a cargo de la Abog. Miluska Escobar Romero, se llevó a cabo una capacitación dirigida a inspectores sobre el Decreto Supremo N°003-2022-MTC.

Esta capacitación estuvo a cargo del Sub Director de Transporte Terrestre Mag. Eliot Huanca Herrera, quién explico sobre el Decreto Supremo que tiene como objeto regular el servicio temporal de transporte terrestre de pasajeros en automóvil colectivo de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 31096.

El objetivo de esta capacitación fue dar a conocer y reforzar sus conocimientos para una mejor intervención a los conductores que utilizan vehículos de transporte terrestre interprovincial.

Fuente: (Gobierno del Perú, 2022)

Elaboración: *Tesista*

ANEXO 23

NOTICIA

Visualización detallada de la noticia



TRABAJADORES DEL GOREHCO SE CAPACITAN EN PROGRAMACIÓN MULTIANUAL

By: Imagen Institucional © 29 Jan 2020 categoría: Noticias

Con la finalidad de fortalecer las capacidades individuales y de los diferentes niveles de gobierno para la elaboración de la cartera de inversiones, de acuerdo con las prioridades, trabajadores del Gobierno Regional Huánuco se capacitan en programación multianual.

El personal de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial liderada por la economista Graciela Alcedo Guillermo, asistieron a esta capacitación sobre Programación Multianual de Inversión y Fase de Ejecución de Inversiones.

Fuente: (Gobierno Regional de Huánuco, 2020)

Elaboración: *Tesista*

ANEXO 23

gob.pe | Plataforma digital única del Estado Peruano

[Inicio](#) > [El Estado](#) > [Gore Huánuco](#) > [Noticias](#) > [Huánuco: TRABAJADORES DEL GOREHCO SE C](#)

Gobierno Regional de Huánuco

Huánuco: TRABAJADORES DEL GOREHCO SE CAPACITAN EN GESTIÓN PÚBLICA Y PROYECTOS DE INVERSIÓN PARA LA SOSTENIBILIDAD DEL TERRITORIO

Nota de Prensa

La capacitación se desarrolla gracias al Proyecto Paisajes Productivos y la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Apellidos y nombres	Apellidos y nombres
Albornoz Soto, Sonia Isabel	Acosta Gómez, Edwin Eleazar
Altamirano Esteban, Yelitza	Aguirre Melgarejo, Héctor Eliseo
Alvarado Huerta, Rocio	Albornoz Albornoz, Juan
Arrieta Quintana, Marco Antonio	Alcedo Guillermo, Graciela Mery
Arteaga Espinoza, Ingrid	Alejo Alva, Katia Yarina
Borja Obregon, Pedro Manuel	Alvino Albornoz, Yaidier Yaidir
Bruno Saavedra, Walter Vladimir	Anatolio Besarion, Carlos Reyes
Chagua Mato, Josep Roy	Beraun Hurtado, Jacqueline Maribel
Ciriaco Cacho, Yesenia	Chang Tello, Jenny Guadalupe
Daza Broncano, Isabel Candy	Cueva Huerto, Sandra Elizabeth
Echevarria Milagros, Witmer	Ceronimo Albornoz, Juan Carlos
Jaimes Garay, Yonni	Laimé Escobar, Baneza
Jump Brancacho, James Albert	Leon Echevarria, Lillian Tatiana
Martel Figueroa, Janeth Fiorela	Liana Foster, Karolay Rosario
Mena Chavez, Hamilton	Luna Alpacaza, Pedro Franklin
Minaya Escolastico, Christyan	Mata Moran, Angie Rubi
Noriega Vitca, Clifor	Payano Runachagua, Erax
Pablo Acosta, Yagari	
Palacin Tamara, Gloria	
Peña Carhuamaca, Delcy Elizabeth	
Perez Vela, Christian	

Ofic. Regional de Comunicaciones, Imagen y Protocolo del Gobierno Regional Huánuco
20 de abril de 2022 - 6:15 p. m.

A través de las gestiones realizadas por la Subgerencia de Cooperación Internacional del Gobierno Regional de Huánuco, se logró que 54 funcionarios de la institución sean los beneficiarios de manera gratuita de los programas de capacitación "Gestión Pública para la sostenibilidad del territorio" y "Proyectos de Inversión pública para la gestión sostenible del territorio", cursos que tienen 4 meses de duración, ofrecidos por la Pontificia Universidad Católica del Perú, y el proyecto Paisajes Productivos Sostenibles en la Amazonía Peruana.

El objetivo de estos programas es contribuir al fortalecimiento de capacidades en el Gobierno Regional, para impulsar el desarrollo local en línea con la Estrategia Nacional de Bosques y Cambio Climático para orientar políticas, planes, instrumentos y otras actividades que coadyuven a la gestión sostenible del territorio.

Fuente: (Gobierno del Perú, 2022)

Elaboración: *Tesista*

ANEXO 24

gob.pe | Plataforma digital única del Estado Peruano

[Inicio](#) > [El Estado](#) > [Gore Huánuco](#) > [Noticias](#) > [Huánuco: GOREHCO RECIBIRÁ MÁS 2 MILLON](#)

Gobierno Regional de Huánuco

Huánuco: GOREHCO RECIBIRÁ MÁS 2 MILLONES DE SOLES POR CUMPLIMIENTO DE METAS EN SALUD, EDUCACIÓN Y VIVIENDA

Nota de Prensa



Fotos: Ofic. Regional de Comunicaciones, Imagen y Protocolo

Ofic. Regional de Comunicaciones, Imagen y Protocolo
21 de mayo de 2021 - 12:16 p. m.

Estas metas fueron establecidas en el convenio de Fondos de Estímulos de Desempeño, donde se suscribió 9 compromisos de gestión para el periodo octubre y noviembre de 2020, 6 de ellos vinculados al sector salud los que se cumplieron todos, 2 vinculados a vivienda se cumplió uno y el otro no se cumplió y uno en educación que también se cumplió.

Es así como, el Gobierno Regional Huánuco a través de la Dirección Regional de Salud logró disminuir la desnutrición Crónica Infantil al 2020 en un 0.2%, ya que en el 2019 se encontraba en 19.4% puntos porcentuales y a la fecha presenta un 19.2%. Por otro lado, debido a la pandemia la anemia aumentó del 39.7% de 2019 al 40.7% en el 2020 con una diferencia de 1.7%.

En dicho evento también, participó la gerente general regional, Graciela Alcedo Guillermo, y el gerente regional de Desarrollo Social, Carlos Barreto Méndez, quienes expresaron que el premio es para seguir fortaleciendo la atención a la población a fin de disminuir la anemia y desnutrición, porque los niños tendrán mejor capacidad de comprensión lectora para tener mejores resultados en educación.

Fuente: (Gobierno del Perú, 2021)

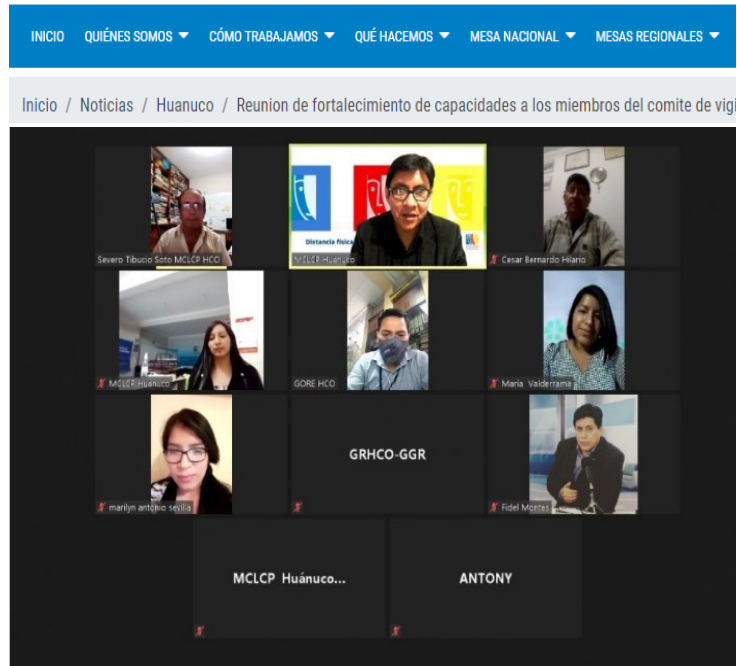
Elaboración: *Tesista*

ANEXO 25



Mesa de Concertación
para la Lucha contra la Pobreza

Una vida digna para todas y todos



MCLCP fortalece capacidades a los miembros del Comité de Vigilancia del Presupuesto Participativo basado Resultados 2020

La asistencia técnica de capacitación se desarrolló el día 16 de octubre a través de la Plataforma ZOOM con participación de los representantes del Gobierno Regional de Huánuco (Gerente General, Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial y equipo técnico), Miembros del Comité de Vigilancia del Presupuesto Participativo 2020 (ONG Renacer, COREJU y Representante de CORLAD-Colegio Regional de Administradores Hco) y la Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza de Huánuco.

Fuente: (Mesa de concertación, 2020)

Elaboración: *Tesista*

ANEXO 26

GUIA DE ENTREVISTA

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA



Dirigida a cada gerente, directivo y funcionario público de las distintas gerencias del Gobierno Regional Huánuco. Para que nos apoyen a conceptualizar el problema.

1. ¿El personal administrativo cuenta con liderazgo para orientar al equipo de trabajo en caso de ausencia del gerente o directivo?

Sí, ya que como profesionales preparados, cuentan con la habilidad de desempeñar con liderazgo el rol de dirigir al equipo hacia el cumplimiento de las metas señaladas.

2. ¿En el Gobierno Regional el personal administrativo cumple con lo establecido sobre sus funciones de acuerdo al MOF?

Sí, el personal administrativo cumple con cada una de sus funciones señaladas en el manual de organización y funciones.

3. ¿El personal administrativo presenta el informe de sus actividades oportunamente en las fechas establecidas?

Sí, en la general el personal cumple con el informe detallado de sus actividades según la fecha establecida.

4. ¿El personal presenta iniciativa propia para realizar sus actividades?

Si, el personal se muestra con responsabilidad y con ánimo proactivo presentando iniciativa propia para realizar sus actividades.

5. ¿El personal administrativo se desenvuelve mejor dentro del grupo de trabajo debido a las charlas de trabajo en equipo?

Si, ya que las charlas del trabajo en equipo nos motivan a no sobrecargar el trabajo sobre uno solo, y esto reflejada en la práctica a dado frutos de eficiencia en el grupo de trabajo.

6. ¿El personal dirige planes y programas del gobierno regional y velan por el cumplimiento de lo establecidos?

Si, los personales dirigen planes y programas del gobierno regional y también velan por el cumplimiento de lo establecido.

7. ¿El personal administrativo de las distintas gerencias requieren de supervisión frecuente?

No, porque como mencione anteriormente el personal administrativo por lo general se muestra responsable y cumplido en cada de sus actividades por lo que considero que no es necesario.

GUÍA DE ENTREVISTA
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA



Dirigida a cada gerente, directivo y funcionario público de las distintas gerencias del Gobierno Regional Huánuco. Para que nos apoyen a conceptualizar el problema.

1. ¿El personal administrativo cuenta con liderazgo para orientar al equipo de trabajo en caso de ausencia del gerente o directivo?

Por mi parte si considero que el personal administrativo realiza su labor a cabalidad, orientando al equipo de acuerdo a lo establecido por la norma institucional.

2. ¿En el Gobierno Regional el personal administrativo cumple con lo establecido sobre sus funciones de acuerdo al MOF?

Si, el personal administrativo cumple con su funciones de acuerdo al MOF, brindando un mejor servicio y cumpliendo lo establecido

3. ¿El personal administrativo presenta el informe de sus actividades oportunamente en las fechas establecidas?

No, en repetidas veces la carga administrativa de los documentos e informes no son entregados a tiempo, esto se debe a que el personal se retrasa.

4. ¿El personal presenta iniciativa propia para realizar sus actividades?

Sí, la mayor parte de personal toman la iniciativa propia en realizar sus actividades, llegando así a trabajar organizado y en apoyo mutuo.

5. ¿El personal administrativo se desenvuelve mejor dentro del grupo de trabajo debido a las charlas de trabajo en equipo?

Sí, ha servido de mucho las charlas en equipo, ya que respaldan al personal de alguna duda e les ayuda a conseguir sus metas y mejorar sus labores.

6. ¿El personal dirige planes y programas del gobierno regional y velan por el cumplimiento de lo establecidos?

Sí, frecuentemente dirigen planes y programas que ayudan al gobierno regional en el cumplimiento de lo establecido.

7. ¿El personal administrativo de las distintas gerencias requieren de supervisión frecuente?

No, el personal ya sabe sus funciones y labores, por lo que hay un respaldo y responsabilidad por parte de ellos en el cumplimiento de sus labores, por lo que no se les supervisa.

ANEXO 8
GUIA DE ENTREVISTA
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA



Dirigida a cada gerente, directivo y funcionario público de las distintas gerencias del Gobierno Regional Huánuco. Para que nos apoyen a conceptualizar el problema.

1. ¿El personal administrativo cuenta con liderazgo para orientar al equipo de trabajo en caso de ausencia del gerente o directivo?

SI CUENTA CON LIDERAZGO Y INICIATIVAS A LAS
ACTIVIDADES A DESARROLLARSE PARA CUMPLIR
LAS METAS Y OBJETIVOS PLANTEADOS.

2. ¿En el Gobierno Regional el personal administrativo cumple con lo establecido sobre sus funciones de acuerdo al MOF?

SI SE CUMPLEN CON TODAS LAS FUNCIONES
ESTABLECIDAS.

3. ¿El personal administrativo presenta el informe de sus actividades oportunamente en las fechas establecidas?

SI, PRESENTAN RESPETANDO LAS FECHAS Y
CONFORME A LAS ACTIVIDADES Y LABORES
DESARROLLADOS.

4. ¿El personal presenta iniciativa propia para realizar sus actividades?

SI, PRESENTAN INICIATIVA A TODAS LAS
ACTIVIDADES DESARROLLADOS

5. ¿El personal administrativo se desenvuelve mejor dentro del grupo de trabajo debido a las charlas de trabajo en equipo?

SI, PRESENTA DESEMPEÑO Y LAS CHARLAS QUE
SE DESARROLLAN EN EL TRABAJO FACILITAN
SU DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES

6. ¿El personal dirige planes y programas del gobierno regional y velan por el cumplimiento de lo establecidos?

SI, DESARROLLA LOS PLANES Y PROGRAMAS Y AL
CUMPLIMIENTO DE LOS CRONOGRAMAS

7. ¿El personal administrativo de las distintas gerencias requieren de supervisión frecuente?

NO, POR QUE CUMPLEN CON LOS OBJETIVOS
Y METAS PARA SUS ACTIVIDADES

ANEXO 8
GUIA DE ENTREVISTA
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA



Dirigida a cada gerente, directivo y funcionario público de las distintas gerencias del Gobierno Regional Huánuco. Para que nos apoyen a conceptualizar el problema.

1. ¿El personal administrativo cuenta con liderazgo para orientar al equipo de trabajo en caso de ausencia del gerente o directivo?

Si, cuenta con el personal, es favorable al resultado esperado, cumpliendo con las metas y expectativas dadas, en ausencia del directivo.

2. ¿En el Gobierno Regional el personal administrativo cumple con lo establecido sobre sus funciones de acuerdo al MOF?

Si, cumplen con todas las funciones correspondiente en el MOF.

3. ¿El personal administrativo presenta el informe de sus actividades oportunamente en las fechas establecidas?

Si. A presentado respetando las fechas establecidas y las actividades que han desarrollado.

4. ¿El personal presenta iniciativa propia para realizar sus actividades?

Si presentan iniciativa para poder desarrollar las actividades de su dependencia

5. ¿El personal administrativo se desenvuelve mejor dentro del grupo de trabajo debido a las charlas de trabajo en equipo?

Si estan presentando un buen desempeño laboral gracias a la charlas y capacitaciones condinados por la gerencia.

6. ¿El personal dirige planes y programas del gobierno regional y velan por el cumplimiento de lo establecidos?

Si desarrollan los planes y programas cumpliendo el cronograma ya establecido

7. ¿El personal administrativo de las distintas gerencias requieren de supervisión frecuente?

No, por que no es necesario por que ellos cumplen con los objetivos y metas en sus actividades

ANEXO 8
GUIA DE ENTREVISTA
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA



Dirigida a cada gerente, directivo y funcionario público de las distintas gerencias del Gobierno Regional Huánuco. Para que nos apoyen a conceptualizar el problema.

1. ¿El personal administrativo cuenta con liderazgo para orientar al equipo de trabajo en caso de ausencia del gerente o directivo?

SI DEMUESTRAN INICIATIVA PARA CONTINUAR LOS
LABORES Y PROBLEMAS ENCONTRADOS

2. ¿En el Gobierno Regional el personal administrativo cumple con lo establecido sobre sus funciones de acuerdo al MOF?

SI CUMPLE ADECUADAMENTE SEGUN LAS
FUNCIONES CORRESPONDIENTES EN EL MOF

3. ¿El personal administrativo presenta el informe de sus actividades oportunamente en las fechas establecidas?

SI PRESENTA CONFORME A LAS ACTIVIDADES
Y LABORES CON EL TIEMPO ESTABLECIDO

4. ¿El personal presenta iniciativa propia para realizar sus actividades?

SI PRESENTA INICIATIVA PARA EJECUTAR LAS ACTIVIDADES QUE LE CORRESPONDEN SEGUN CRONOGRAMAS ESTABLECIDOS

5. ¿El personal administrativo se desenvuelve mejor dentro del grupo de trabajo debido a las charlas de trabajo en equipo?

SI PRESENTA MEJOR DESARROLLO, YA QUE SE REALIZAN CONSIDERABLES CANTIDADES DE CAPACITACION EN LA AUTORIDAD

6. ¿El personal dirige planes y programas del gobierno regional y velan por el cumplimiento de lo establecidos?

SI LLEGAN AL CUMPLIMIENTO DE METAS ESTABLECIDAS SEGUN CRONOGRAMAS DE AVANCES APROBADOS

7. ¿El personal administrativo de las distintas gerencias requieren de supervisión frecuente?

NO REQUIEREN, DEBIDO A QUE CUMPLEN SUS METAS Y OBJETIVOS ESTABLECIDOS DURANTE EL MES

ANEXO 27

Foto de la entrevista a gerentes:

Panel fotográfico 1



Panel fotográfico al personal administrativo

Fotografía 1

Solicitando permiso para el ingreso a la encuesta en el GOREHCO



Fotografía 2



Fotografía 3



Fotografía 4

