

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**Las habilidades profesionales y su relación con el involucramiento laboral  
del personal administrativo en una municipalidad, Chiclayo 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**Harold Jeffry Bonilla Arriola**

**ASESOR**

**Liliana Milagros Portilla Capuñay**

<https://orcid.org/0000-0002-9304-9887>

**Chiclayo, 2025**

**Las habilidades profesionales y su relación con el involucramiento  
laboral del personal administrativo en una municipalidad,  
Chiclayo 2023**

PRESENTADA POR  
**Harold Jeffry Bonilla Arriola**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR

Carlos Eduardo Montero Flores  
PRESIDENTE

Roberto Manuel Anchorena Roggeroni  
SECRETARIO

Liliana Milagros Portilla Capuñay  
VOCAL

# Las habilidades profesionales y su relación con el involucramiento laboral del personal administrativo en una municipalidad, Chiclayo 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
2	<a href="https://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="https://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
5	<a href="https://pure.uva.nl">pure.uva.nl</a> Fuente de Internet	1%
6	Mirna Ferrera, Abad Bruce Alberto Herrera lima, Donald W. González Aguilar, Hardis Eunice López Carías et al. "Competencias que requieren los empleadores: Perspectiva de egresados del Centro Universitario de El Progreso", Ciencias Sociales y Humanidades, 2022 Publicación	1%

## Índice

<b>Resumen .....</b>	<b>5</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>6</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>7</b>
<b>Revisión de literatura.....</b>	<b>8</b>
<b>Materiales y métodos .....</b>	<b>11</b>
<b>Resultados y discusión .....</b>	<b>11</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>12</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>18</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>18</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>21</b>

## Resumen

Se conoce actualmente la importancia de fortalecer el éxito de las entidades del sector público y el personal cumple un rol esencial porque impulsa el logro de metas. Por tal razón, se planteó como objetivo general determinar la relación entre las habilidades profesionales y el involucramiento laboral del personal administrativo en una municipalidad, Chiclayo 2023. Se utilizó una metodología basada en el enfoque cuantitativo, de nivel correlacional tipo básica con un diseño no experimental transversal. Además, la muestra estuvo conformada por 120 colaboradores del sector público quienes participaron de un cuestionario estructurado. En cuanto al procedimiento de encuesta fue virtual y para el procesamiento se utilizó el Excel y SPSSV25. En el resultado principal se demostró la relación significativa y positiva entre los constructos, por lo tanto, se concluye que, el personal demostrará un mayor desenvolvimiento en la entidad a medida que refuerce sus habilidades contribuyendo a las metas y resultados favorables de la empresa.

**Palabras clave:** habilidad profesional, involucramiento laboral, redes de contacto

### **Abstract**

The importance of strengthening the success of public sector entities is now known, and staff play an essential role because they drive the achievement of goals. For this reason, the general objective was to determine the relationship between professional skills and work involvement of administrative staff in a municipality, Chiclayo 2023. A methodology based on the quantitative approach was used, at a basic correlational level with a non-experimental design. cross. In addition, the sample was made up of 120 public sector employees who participated in a structured questionnaire. Regarding the survey procedure, it was virtual and Excel and SPSSV25 were used for processing. In the main result, the significant and positive relationship between the constructs was demonstrated, therefore, it is concluded that the personnel will demonstrate greater development in the entity as they reinforce their skills, contributing to the goals and favorable results of the company.

**Keywords:** professional ability, work involvement, contact networks

## **Introducción**

Las habilidades profesionales traen consigo diferentes beneficios para el personal y las organizaciones como mayor involucramiento y rendimientos de tal manera que reciben recompensas acerca de sus éxitos. Es esencial mencionar que las habilidades son la capacidad de las personas para ejecutar adecuadamente las responsabilidades, estas pueden ser técnicas, humanas y conceptuales y conducen al cumplimiento de objetivos (Purba et al., 2020).

En Rusia, actualmente el potencial de los colaboradores de la municipalidad se halla en un grado muy bajo, la mayoría de los colaboradores no tienen los conocimientos y habilidades requeridas para el logro de funciones y roles; esto puede deberse a la ausencia de financiación de las instituciones públicas como los métodos poco eficientes de capacitar a los trabajadores del sector público (Rastoropov et al., 2021). No obstante, en Croacia, las organizaciones brindan al personal diferentes métodos formativos para reforzar las habilidades, de esta forma mejoran su crecimiento individual y profesional; de hecho, se demostró que el 40% de los colaboradores utilizan estas habilidades para realizar un mejor trabajo en sus áreas (Milić et al., 2019).

En el Perú, estas deben desarrollar ocupaciones fundamentales y ofrecer la prestación de los servicios, para ello deben contar con un personal debidamente capacitado en todas las áreas y niveles para cumplir con los retos como la satisfacción de la sociedad. Cabe mencionar que, la formación de capacidades es una técnica dirigida a optimizar el futuro y conseguir la ventaja competitiva (Anastasio et al., 2020).

Las empresas con visión de futuro están continuamente buscando estrategias fiables que creen una ventaja competitiva; por ende, existe el requerimiento de que los gerentes afronten estos retos efectivamente garantizando la supervivencia y logros de la institución. Para llevar a cabo esto, los colaboradores con habilidades técnicas y profesionales deben involucrarse de forma efectiva para cumplir la visión, retos y propósitos, por ello las empresas altamente eficientes toman relevancia a la participación de los colaboradores en el acatamiento de objetivos (Onyebuchi et al., 2019). Si bien estos problemas se han reflejado ampliamente, existe la necesidad de una evaluación más empírica de estas habilidades con el involucramiento laboral, ya que existe limitada literatura sobre la relación de las variables anteriormente mencionadas.

Actualmente en la municipalidad se evidenció en las áreas administrativas el poco interés del personal para realizar correctamente sus funciones, cumplir con las tareas encargadas; además, el gerente de recursos humanos mencionó que los colaboradores reflejan escasa participación en las reuniones de trabajo pese a solicitar sus ideas para mejorar en la institución. Asimismo, se observó el poco interés en alcanzar sus o habilidades que son de mucha ayuda en sus áreas de trabajo; esto se debería a la falta de compromiso de la municipalidad en invertir en su aprendizaje para reforzar sus habilidades

Con lo antes mencionado, se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre las habilidades profesionales y el involucramiento laboral del personal administrativo en una municipalidad, Chiclayo 2023?

El objetivo general fue Determinar la relación entre las habilidades profesionales y el involucramiento laboral del personal administrativo en una municipalidad, Chiclayo 2023. Los objetivos específicos fueron Identificar las habilidades profesionales más destacadas, conocer las dimensiones más presentes y demostrar la relación entre las dimensiones de las habilidades profesionales y el involucramiento laboral.

Las habilidades profesionales y el involucramiento laboral han demostrado ser variables muy importante en la literatura académica y parte de la gestión de las empresas del sector público y privado, sin embargo, las instituciones públicas en su mayoría suelen ignorar acerca de la asociación de estas variables y su importancia; por tal razón se encontró la relación entre estos constructos para que a partir de los resultados estas entidades planteen acciones de mejora y beneficie a sus colaboradores y éstos brinden un mejor servicio a la sociedad .

### **Revisión de literatura**

Gallie (2020) encontró que el involucramiento de los empleados y el desarrollo de habilidades son temas centrales en las empresas estadounidenses y se hallan en la interfaz de las políticas para mejorar el crecimiento, la competitividad y el bienestar personal. Su informe evaluó la prevalencia y las tendencias a lo largo del tiempo en las prácticas de participación en el trabajo y examinaron empíricamente si están relacionadas positivamente no solo con mejores condiciones de trabajo. En esa misma línea, Purba et al. (2020) determinaron el efecto de las habilidades y el involucramiento laboral de los empleados a través de la satisfacción laboral y los resultados indicaron que las habilidades profesionales afectaron la satisfacción y el

involucramiento laboral. Asimismo, Fernández et al. (2020) evaluaron la influencia del involucramiento en el trabajo sobre la satisfacción laboral mediada por el uso de habilidades profesionales y moderada por la identificación grupal; los principales hallazgos mostraron que el involucramiento laboral estuvo fuertemente relacionado con el uso de habilidades y la identificación del grupo.

Además, Gawrycka et al. (2019) examinaron las opiniones de los empleadores y futuros colaboradores acerca de las habilidades deseables en el mercado laboral y se reconoció déficits de esta variable y los empleadores identificaron que estos déficits estaban asociados a la evaluación de las competencias genéricas de los egresados. De acuerdo con Blokker et al. (2019) examinaron el rol de los trabajadores en la relación entre las habilidades profesionales, el éxito profesional y la empleabilidad. Los académicos concluyeron que los profesionales jóvenes con altos niveles de esta variable reportaron niveles más altos de empleabilidad percibida. Por otro lado, Cantado (2018) demostró una relación entre el involucramiento y las habilidades profesionales encontrando relación positiva entre las variables objeto de estudio ya que el uso de estas habilidades sirve para conseguir grandes resultados en la organización como una alta participación en el trabajo y un personal altamente satisfecho.

Guzmán (2018) identificó el nivel de involucramiento laboral con la participación de 15 colaboradores en responder el cuestionario y tuvo un nivel descriptivo, en los hallazgos se percibió que la mayoría (60%) no se involucró con la empresa ni se identificó con las metas organizacionales solamente con las personales. De otro lado, no hay apoyo entre compañeros, superiores y no disfrutaron las actividades encomendadas por la empresa. Continuando con Mahmood y Bilal (2018) exploraron el impacto del ambiente de aprendizaje en el éxito profesional de los graduados de una universidad con el papel mediador de las habilidades profesionales. Los resultados sugieren que el plan de estudios basado en la práctica tiene un impacto positivo en el éxito profesional objetivo. Según los resultados, la comunicación y la creación de redes son factores influyentes del éxito profesional, pero también deben considerarse habilidades. Asimismo, Romero y Zárate (2018) identificaron las habilidades profesionales en los egresados y los resultados fueron las genéricas como específicas, sin embargo, las desarrolladas por los usuarios no tienen relación en su totalidad con las que las empresas requieren, las 3 principales son elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales (94%), capacidad de trabajo en equipo (93%) y toma de decisiones (92%).

Las habilidades profesionales se presentan en la actualidad como una variable de suma importancia en la gestión de los recursos humanos y se ha reconocido como un factor indispensable en los procesos de selección (Alcover de la Hera et al., 2004), incluye diversos factores esenciales como el conocimiento profesional, habilidades de alto nivel, pensamiento crítico, trabajo en equipo, habilidades de comunicación y aprendizaje permanente (Litchfield et al., 2008).

Akkermans, et al. (2013) propusieron seis dimensiones en las habilidades profesionales, siendo la dimensión motivación como la reflexión sobre valores, pasiones y motivaciones con respecto a la carrera personal; asimismo, las cualidades es meditar sobre las fortalezas, deficiencias y habilidades con respecto a la carrera personal; reflexionar sobre las propias habilidades con respecto a la propia carrera lleva a una imagen realista de las capacidades de uno. Al respecto, Salomone y Slaney (1981) encontraron que el 16% de los participantes masculinos y el 8.1% de las participantes femeninas mencionaron que la conciencia de las habilidades, destrezas y debilidades influyen en su decisión de aceptar su trabajo actual.

La dimensión creación de redes o networking representa los intentos proactivos de las personas para desarrollar y mantener relaciones personales y profesionales con el fin de beneficio mutuo en su trabajo o carrera (Forret & Dougherty, 2001). En las dimensiones auto perfil las personas muestran claramente a los demás cuáles son sus puntos fuertes en su carrera, lo que desea lograr en su carrera y demostrar al resto lo importante que es su profesión (Bridgstock, 2009).

La dimensión exploración laboral es buscar oportunidades relacionadas con el trabajo y la carrera en el mercado laboral interno y externo (Akkermans, et al., 2013) y es probable que se mejore la apreciación externa del trabajo de una persona, en términos de salario y estado ocupacional, si el individuo está dispuesto a explorar de forma activa cómo emplear sus habilidades para tener éxito con todo lo propuesto por las organizaciones. Por último, la dimensión control de carrera es influir activamente en los procesos de aprendizaje y los procesos de trabajo relacionados con la carrera personal de uno mediante el establecimiento de objetivos y planificación (Akkermans, et al., 2013).

De acuerdo con la variable involucramiento laboral refleja en qué medida un individuo está activamente implicado en sus tareas laborales (Schermerhorn et al., 2011), las personas con una alta implicación laboral se dedican y se identifican con sus roles laborales (Robbins et al.,

2013). Según Lodah y Kejner (1965), es el grado en que un trabajador logra identificarse psicológicamente con su centro laboral, asimismo, el autor principal Abu (2016) lo define como un elemento importante que contribuye al éxito de una empresa.

Se identificaron tres dimensiones según el modelo de Abu (2016) basado en Yoshimura (1996): En el involucramiento laboral emocional, los trabajadores expresan emociones positivas y fomentan un ambiente de trabajo armonioso (Dunham, 1984); en el involucramiento laboral cognitivo, los colaboradores están cognitivamente involucrados en el rendimiento de sus funciones, ignoran los obstáculos y prestan atención a la actividad (Rothbard, 2001). Por último, el involucramiento conductual es el grado en que un empleado está comprometido en el comportamiento y dedicado a su trabajo (Abu, 2016).

### **Materiales y métodos**

El enfoque fue cuantitativo porque se midieron numéricamente las variables habilidades profesionales y el involucramiento laboral (Cabezas et al., 2018). También, fue de nivel correlacional porque se demostró el grado de relación entre las variables objeto de estudio (Hernández & Mendoza, 2018). Asimismo, fue de tipo básica porque brindó nuevos conocimientos y sirvió como base para estudios futuros en relación de las habilidades profesionales e involucramiento (Arias, 2012). Por otro lado, el diseño fue no experimental ya que no se manipularon las variables en cuestión, tal como mencionaron Huairé et al. (2022) y de corte transversal porque las percepciones de los colaboradores sobre la problemática se realizaron en un único momento (Hernández et al., 2014).

La población fue finita y estuvo conformada por los trabajadores de la municipalidad, siendo un total de 128 colaboradores (sexo indistinto), por lo tanto, se realizó una muestra no probabilística por conveniencia considerando a 120 colaboradores. Dentro de los criterios de inclusión se consideró a los colaboradores laborando más de 6 meses en la institución en planilla, además, se excluyeron a los nuevos colaboradores o de licencia.

La técnica fue la encuesta para lograr la información relacionada al tema y se usó como instrumento el cuestionario estructurado y adaptado de Akkermans, et al. (2013) y Abu (2016) los cuales fueron debidamente validados por expertos.

En el procedimiento se obtuvo el permiso de la municipalidad y se establecieron las fechas de aplicación siendo estas las 2 primeras semanas del mes de octubre. Cabe señalar que, se administró la encuesta en forma colectiva y presencial, teniendo una duración de quince minutos a veinte por persona

Por último, en el procesamiento de datos se utilizó el SPSSV25 y Excel para obtener el tratamiento estadístico descriptivo (análisis de frecuencias) e inferencial (Rho de Spearman, después de la prueba de normalidad). Las figuras y las tablas fueron debidamente interpretadas.

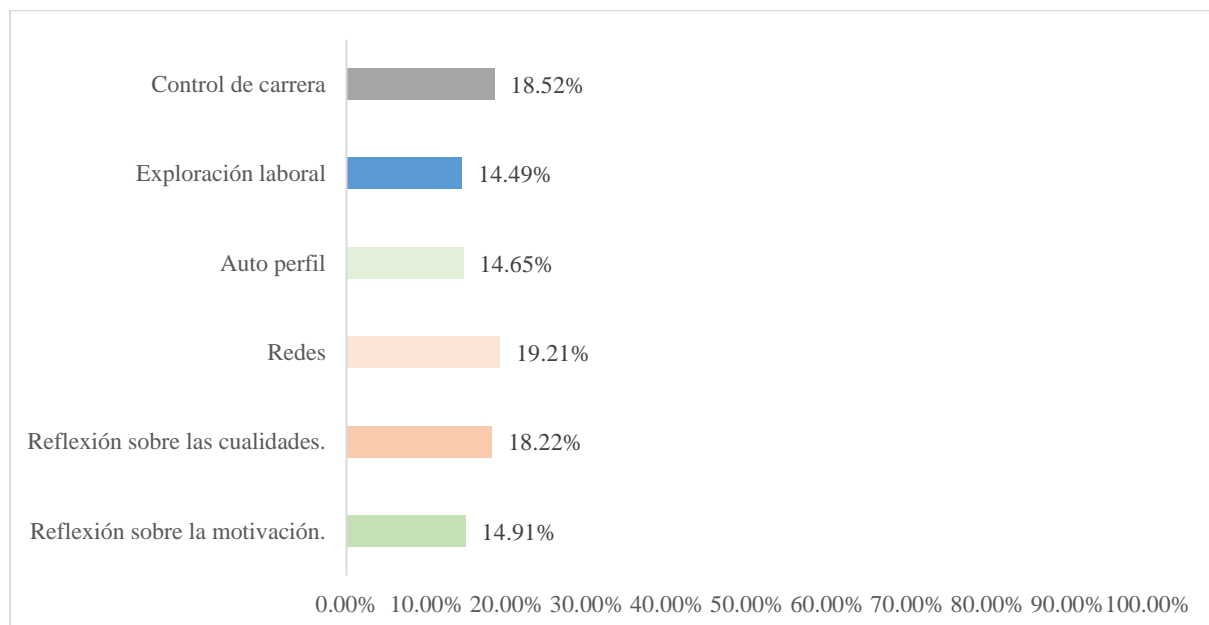
## Resultados y discusión

### Resultados descriptivos

**Objetivo específico 01:** Identificar las habilidades profesionales más destacadas del personal administrativo en una municipalidad, Chiclayo 2023

#### Figura 01

*Habilidades profesionales más destacadas del personal administrativo*



Se evidenció en la figura 01 que las habilidades más destacadas fueron las redes de contacto seguido de control de carrera y reflexión sobre las cualidades; esto significa que, el personal consideró importante conocer a otras personas o profesionales que impulsen su carrera, valoraron la comunicación y relación adecuada con otros colaboradores para asegurar el éxito profesional, sobre todo ahora que se cuenta con la tecnología para la búsqueda intensiva de contactos. Asimismo, fue clave para ellos conseguir logros en su profesión y establecer

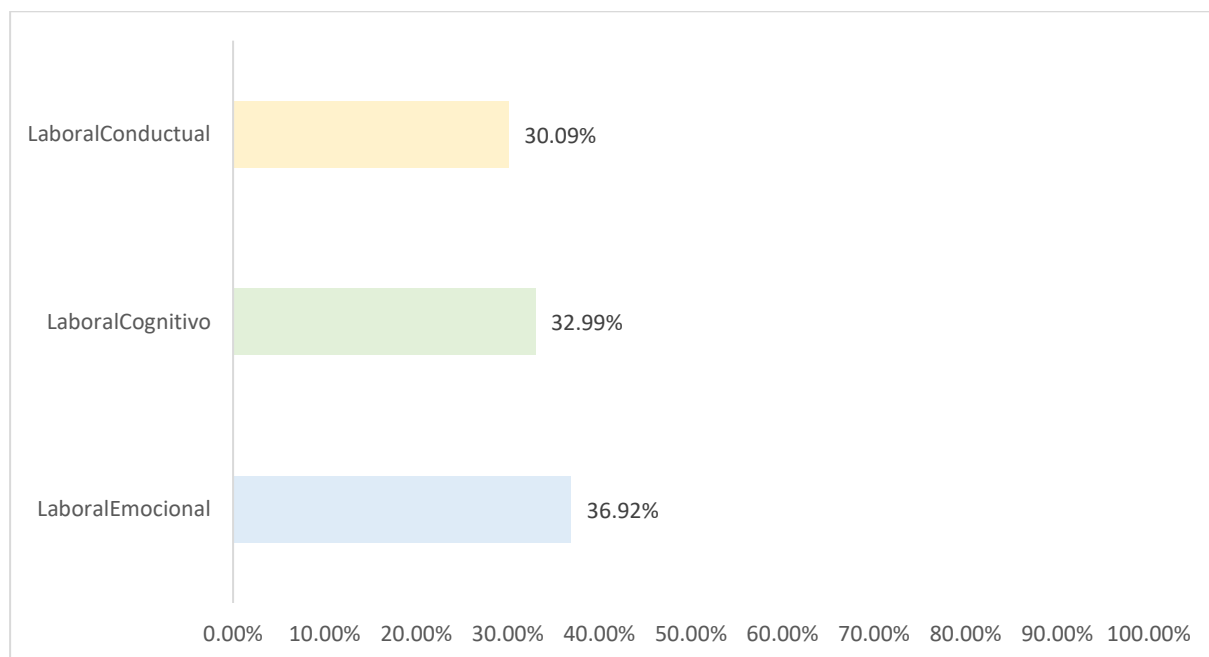
propósitos en función a su puesto de trabajo y profesión; además, el colaborador consideró esencial conocer y reforzar fortalezas, talentos, pasiones así también disminuir sus defectos.

Se comprendió claramente la importancia de las habilidades profesionales para el desarrollo profesional en el sector público, en este caso de una municipalidad; donde se espera un personal que destaque en sus cualidades, realice un seguimiento en su profesión o carrera y establezca relaciones interpersonales con colaboradores de su misma profesión. De la misma forma, Romero y Zárte (2018) señalan que en los profesionales debe predominar la capacidad de trabajo en conjunto, tomar decisiones, dirigir proyectos, etc. Además, un trabajador debe caracterizarse por ser hábil en comunicación, aprender permanentemente, capacidad de pensamiento crítico, etc. Cabe señalar entonces la necesidad de reforzar las habilidades porque las personas desarrollarán estrategias sobre cómo desarrollar servicios y productos innovadores y utilizarán su creatividad para introducir nuevas ideas. Por ende, los resultados de este objetivo ayudaron a determinar las necesidades específicas del personal en cuanto a conocimientos y habilidades para una presencia efectiva en el mercado. Así también coincidió Akkermans, et al. (2013).

**Objetivo específico 02:** Conocer las dimensiones más presentes en el involucramiento del personal administrativo en una municipalidad, Chiclayo 2023

### Figura 02

*Dimensiones más presentes en el involucramiento laboral*



Se evidenció en la figura 02 que las dimensiones más presentes fueron el involucramiento laboral emocional porque las personas se sienten felices cuando realizan sus actividades, sienten placer y satisfacción cuando ejecutan sus responsabilidades o tareas; además, perciben que su trabajo los ha ayudado a conseguir los objetivos, por esa razón, se sienten orgullosos de su empleo, por ende, su motivación hacia su centro laboral ha incrementado.

Por otro lado, la dimensión más presente fue la cognitiva porque suelen participar en la toma de decisiones, desarrollan habilidades referentes al trabajo, se orientan a resultados eficientes, se caracterizan por ser confiables y de cumplir con las metas, así como también ayudar a los compañeros en sus funciones.

El hallazgo anterior ha permitido comprender que el involucramiento en decisiones más amplias de la organización proporciona a los empleados información sobre lo que está sucediendo en la organización, cómo funcionan sus trabajos, se relacionan con otros y se adaptan a los cambios organizacionales. En este estudio se evidencia la predominancia del involucramiento laboral emocional y cognitiva porque en su trabajo perciben un entorno saludable y han logrado una conexión con la organización y sus miembros; así también, la empresa fomenta la participación laboral debido a la confianza y su capacidad. Por ello, los académicos refieren que un alto involucramiento dependerá de la motivación y contribuirá a un alto nivel desempeño laboral. Asimismo, Fernández et al. (2020) identificaron predominancia del involucramiento afectivo donde la persona se identifica con las metas, hay apoyo entre colaboradores, etc. Aquí en esta comparación se ve como el personal debidamente motivado y cómodo en su trabajo demostrará una mayor participación. Al respecto, Schermerhorn et al. (2011) menciona la importancia de involucrar al personal con las metas, fomentar las buenas relaciones y mostrar interés en las necesidades de cada trabajador, de esta forma contribuirán al éxito (Abu, 2016).

**Objetivo específico 03:** Determinar la relación entre las dimensiones de las habilidades profesionales y el involucramiento laboral del personal administrativo en una municipalidad, Chiclayo 2023

**Tabla 03**

*Relación entre las dimensiones de habilidades profesionales y el involucramiento*

---

*Correlaciones*

---

Laboral Emocional	Coeficiente	Reflexión sobre la motivación. ,334**	Reflexión sobre las cualidades. ,407**	Redes ,400**	Auto perfil ,340**	Exploración laboral ,282**	Control de carrera ,726**
	Sig.	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.002</b>	<b>0.000</b>
Laboral Cognitivo	Coeficiente	,528**	,670**	,584**	,529**	,383**	,267**
	Sig.	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.003</b>
Laboral Conductual	Coeficiente	,556**	,665**	,566**	,571**	,446**	,301**
	Sig.	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.001</b>
	N	120	120	120	120	120	120

Se evidenció relación entre las dimensiones de las variables, esto significa que, el involucramiento laboral emocional, cognitivo y conductual incrementará a medida que, el personal refuerce sus cualidades, trabaje en sus aspectos por mejorar o defectos, así como también, reflexione sobre todo lo que le motive a trabajar, potencia sus redes de contacto y busque opciones labores como oportunidades de crecimiento profesional o académico.

Respecto al resultado anterior, se ha argumentado que los directivos depositan su confianza en los colaboradores para elevar la competitividad, porque la calidad de la capacidad y los resultados de los trabajadores impactan en los resultados generales del desempeño; por tal razón, han instado a las empresas a desarrollar métodos para mejorar y explotar las fortalezas y competencias de la generación del milenio. Por ello, las diferentes habilidades de los profesionales como las actualmente investigadas en el presente estudio (reflexión sobre la motivación, cualidades, redes, auto perfil, exploración laboral y control de carrera) han ganado una mayor relevancia en el público, los organismos profesionales, la educación superior y los investigadores. En esa misma línea, Mahmood y Bilal (2018) señalaron el impacto positivo de algunas habilidades como la comunicación, creación de redes y el ambiente de aprendizaje en

el involucramiento del personal y el éxito profesional. Asimismo, Gallie (2020) encontró que el involucramiento de los empleados está asociado a las diferentes habilidades y suelen mejorar con las políticas de desarrollo, la competitividad y el bienestar personal. Según Akkermans, et al. (2019) son seis habilidades profesionales que contribuyen a un mejor desenvolvimiento de las personas en sus tareas o funciones y contribuyen a un alto nivel de beneficios como el desempeño, proactividad, etc. Por ello, los gerentes o líderes deben ser conscientes de prestar atención a estos aspectos para conseguir innovaciones exitosas porque los hallazgos recientes sugieren la mejora de la participación del personal a través de un reconocimiento o fomento de sus habilidades, conocimientos y competencias.

**Objetivo general:** Determinar la relación entre las habilidades profesionales y el involucramiento laboral del personal administrativo en una municipalidad, Chiclayo 2023.

#### Tabla 04

*Relación entre las habilidades profesionales y el involucramiento laboral*

		Involucramiento laboral	
Habilidades profesionales	Coefficiente de correlación	1,000	,641 **
	Sig. (bilateral)		<b>0,000</b>
	N	120	120

Hubo relación significativa positiva entre las variables (0,000) esto implica que, a mayor interés y desarrollo de las habilidades profesionales, mayor involucramiento laboral. Por lo tanto, los colaboradores deben mostrar un creciente interés en cada habilidad necesaria en el puesto laboral de forma que, refuercen su grado de involucrarse y participar en los objetivos y metas institucionales de la institución.

Según lo percibido anteriormente esta relación de las variables implica que los colaboradores necesitan cada vez más la capacidad de actualizar sus habilidades si quieren trabajar eficazmente, adaptarse a nuevas estructuras de tareas, contribuir a la innovación y conservar su empleabilidad. Es decir, se ha vuelto esencial comprender mejor las condiciones organizacionales que mejoran la motivación de los empleados y fomentan el desarrollo de sus

habilidades. Este argumento y hallazgos coinciden con Purba et al. (2020) quienes demostraron la asociación entre las habilidades profesionales y el involucramiento laboral; es decir, el personal se desenvolverá mejor en su área de trabajo a medida que demuestre todo el potencial a través de sus habilidades y conocimientos según su profesión. De la misma manera, Fernández et al. (2020) resaltaron que el involucramiento depende de las habilidades e identificación de los miembros de la empresa porque contribuirán a obtener resultados favorables. De esta manera, observamos que en las empresas públicas y privadas necesitan un personal altamente capacitado en su área respectiva con las capacidades y habilidades, con la oportunidad de involucrarse mucho más en las decisiones que afectan su trabajo. Estas variables han sido tema central tanto para la investigación como para las políticas, lo que refleja un cambio profundo a lo largo del tiempo en pensar en los tipos de organización que son más efectivos para garantizar un alto desempeño organizacional y de los empleados (Alcover de la Hera et al., 2004). Es decir, han incrementado las expectativas de los empleadores en materia de habilidades profesionales porque hay obstáculos más frecuentes para eficiencia de los recursos humanos en empresas públicas y privadas.

## **Conclusiones**

Actualmente los colaboradores consideran esencial contar con el apoyo de los demás profesionales, avanzar con su carrera y reforzar sus cualidades. Para ellos, es necesario reforzar sus redes de contactos, reflexionar acerca de sus fortalezas y crecimiento laboral. Además, consideran esto clave para impulsar su éxito en el sector público.

Predominó el involucramiento laboral cognitivo y emocional porque el personal suele identificarse con la entidad y ha logrado un vínculo afectivo con los demás compañeros y supervisores; además, suele participar de todas las metas y se esfuerza por conseguir resultados favorables mediante la participación continua en los diferentes propósitos.

Las dimensiones de las habilidades profesionales se relacionan con las dimensiones del involucramiento laboral, demostrando que, el personal mediante sus fortalezas aunado con sus conocimientos contribuirá de mejor forma en las instituciones obteniendo una mayor interacción y logro de resultados favorables.

Las habilidades profesionales impulsan una mejora constante del involucramiento laboral debido a la necesidad continua de contribuir positivamente en las áreas y el

cumplimiento de objetivos. Las municipalidades requieren de trabajadores que vayan más allá de sus conocimientos y se interesen en interactuar con todo lo solicitado.

### **Recomendaciones**

Reforzar las redes de contactos a través de focos grupales o eventos académicos para intercambiar ideas y sugerencias entre municipalidades; así también, realizar eventos con otras empresas para interactuar entre profesionales. Además, para el refuerzo de cualidades y avance de sus carreras se sugiere la implementación de un plan de entrenamiento de habilidades en el sector público, así como también, oportunidades de asesoramiento para incrementar su crecimiento en el trabajo.

Promover el involucramiento de los colaboradores mediante actividades sociales o recreativas para un mayor vínculo con las instituciones, así como también hacerles partícipes de los proyectos y decirles cómo su contribución beneficia a las entidades.

Trabajar en sus fortalezas mediante reuniones semanales de grupo que le generen al colaborador un vínculo más cercano con sus compañeros e institución, a su vez, una política de puertas abiertas en la organización le brindará una comunicación adecuada con directivos de nivel superior. Para el aumento de conocimientos se sugiere implementar talleres, capacitaciones constantes y un programa de recompensas que le permitan al empleado realizar sus actividades de manera mucho más eficiente y por ende obtener resultados más favorables.

Identificar las áreas de mejora en las municipalidades a través de evaluaciones como la técnica de 360 grados; de manera que los supervisores contribuyan en su planteamiento de metas realistas y perfeccionar lo necesario. Así también, mantener actualizado su conocimientos y habilidades mediante cursos, roles invertidos, juegos de roles, etc.

### **Referencias**

- Abu, A. (2016). *The Impact of Job involvement on Job Performance at UNRWA Gaza Field Office* [Thesis of master, The Islamic University–Gaza. Gaza]. <https://mobt3ath.com/uplode/books/book-14425.pdf>
- Akkermans, J. et al. (2013). Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development*, 40, 245–267. <https://doi.org/10.1177/0894845312467501>

- Anastasio, C.; García, A. & Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. Revista TZHOECOEN. 12 (4), 436- 448. <http://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Arias, F. (2020). El Proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Editorial Episteme.
- Blokker, R., et al. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*. 112, 172–184. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.013>
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research Development*, 28(1), 31. <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>
- Cabezas, E. et al. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <https://n9.cl/5b7tb>
- Dunham, R. (1984). *Organizational Behaviour*. Illinois: IRWIN.
- Gawrycka, S. et al. (2019). Competencies of graduates as future labour market participants – preliminary study. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 2-13. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2019.1631200>
- Hernández, R. et al. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGrawHill. <https://n9.cl/2i4>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. <https://n9.cl/6e52>
- Huaire-Inacio, E. et al. (2022). Tesis facil: el arte de dominar el método científico. Analética. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/94.pdf>
- Mahmood, A. & Bilal, A. (2018). The mediating role of career competencies between institutional learning environment and career success: a process model for producing tvet skilled workforce. *Journal of Quality and Technology Management*, 15, 57 – 85.

<https://www.prdb.pk/article/the-mediating-role-of-career-competencies-between-institutio-3646>

Milić, D. et al. (2019). Training methods in municipal enterprises. *Ekonomski Vjesnik*, 23, 71-82. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=877664>

Onyebuchi, O. et al. (2019). Employee involvement in organizations: benefits, challenges and implications. *Management and Human Resource Research Journal*, 8(8),1-11.

Purba, P. et al. (2020). The effect of work skills and employee's job involvement on employee performance through job satisfaction In manpower office of Medan, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*,4 (2), 169-188. <https://oapub.org/soc/index.php/EJHRMS/article/view/843>

Rastoropov S., Azarkhin A. & Petrogradskaya A. (2021). Staff Potential of Municipal Service in Digital Conditions. *Lecture Notes in Networks and Systems*, 161. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-60926-9\\_60](https://doi.org/10.1007/978-3-030-60926-9_60)

Romero, A. & Zárate, A. (2018). *Competencias Genéricas y Profesionales de los egresados de la Maestría Ejecutiva en Administración de una Universidad Privada de Trujillo*. [Tesis de posgrado, Universidad Privada del norte]. <http://hdl.handle.net/11537/13325>

Rothbard, N. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684. <https://doi.org/10.2307/3094827>

Yoshimura, A. (1996). A Review and Proposal of Job Involvement (Festschrift for Prof. Yoko Sano). *Keio business review*, 33, 175-184. <https://core.ac.uk/download/pdf/56672169.pdf>

## Anexos

### Tabla 01

*Operacionalización de variable*

Variable	Definición Conceptual	Dimensión.	Indicadores	Técnica e instrumento	Escala
Habilidades profesionales	Las habilidades profesionales pertenecen a la carrera del individuo en su conjunto y tienen como objetivo realizar un trabajo con éxito (Akkermans et al., 2013).	Reflexión sobre la motivación	Intereses	ENCUESTA/CUESTIONARIO	ORDINAL (LIKERT)
			Aspectos importantes		
			Pasiones		
		Reflexión sobre las cualidades	Fortalezas		
			Defectos		
			Talentos		
		Redes	Habilidades		
			Apoyo dentro de la empresa		
			Apoyo fuera de la empresa		
		Autoperfil	Consejos		
			Relacionarse con personas adecuadas		
			Puntos fuertes en el trabajo		
		Exploración laboral	Mostrar lo que quiero lograr		
			Mostrar lo importante que es el trabajo.		
			Opciones para educarme más		
Control de carrera	Buscar desarrollos				
	Explorar posibilidades en el mercado laboral				
	Realizar planes de carrera claros				
	Logros durante el primer año				
			Crear un diseño para lo que quiero lograr en mi carrera		
			Establecer objetivos que quiero lograr en mi carrera		

Nota: Extraído de Akkermans et al. (2013)

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO	ESCALA
Involucramiento laboral	El involucramiento laboral es grado en que un empleado se dedica a sí mismo; su tiempo, su esfuerzo y energía e incluso su todo para su trabajo	Involucramiento laboral emocional  Involucramiento laboral cognitivo  Involucramiento laboral conductual	Apego al trabajo Interés laboral Satisfacción laboral Participación Interés central de la vida y Estado psicológico Autoestima Comportamiento extra-rol Aprendizaje voluntario Intención de comportamiento	ENCUESTA	CUESTIONARIO	LIKERT

**Tabla 02**

*Matriz de consistencia*

Pregunta de investigación	Objetivo principal	Hipótesis	Variables
¿Cuál es la relación entre las habilidades profesionales y su relación con el involucramiento laboral del personal administrativo en una municipalidad, Chiclayo 2023?	<p><b>El objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre las habilidades profesionales y el involucramiento laboral del personal administrativo en una municipalidad, Chiclayo 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar las habilidades profesionales más destacadas del personal administrativo en una municipalidad, Chiclayo 2023</p> <p>Conocer las dimensiones más presentes en el involucramiento del personal administrativo en una municipalidad, Chiclayo 2023</p> <p>Demostrar la relación entre las dimensiones de las habilidades profesionales y el involucramiento laboral del personal administrativo en una municipalidad, Chiclayo 2023</p>	<p>Existe relación entre las habilidades profesionales y su relación con el involucramiento laboral del personal administrativo en una municipalidad, Chiclayo 2023</p>	<p><b>Variable dependiente:</b> Involucramiento laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Involucramiento emocional</p> <p>Involucramiento cognitivo</p> <p>Involucramiento conductual</p> <p><b>Variable independiente:</b> Habilidades profesionales</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Reflexión sobre la motivación</p> <p>Reflexión sobre las cualidades</p> <p>Redes</p> <p>Autoperfil</p> <p>Exploración laboral</p> <p>Control de carrera</p>
<b>Población, muestra y muestreo</b>	<b>Instrumento de recolección de datos</b>	<b>Procedimiento</b>	<b>Técnicas estadísticas y procesamiento de datos</b>
<p>Uso del SPSSV26 y Excel 2019</p>			

---

<b>Población:</b> 120	<b>Técnica:</b> Encuesta		Rho de Spearman
<b>Muestra:</b> censal	<b>Instrumento:</b> Cuestionario	Encuesta presencial	
<b>Muestreo:</b> No hubo			

---

### Cuestionario de habilidades profesionales y el involucramiento laboral

1	2	3	4	5
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

	1	2	3	4	5
<b>Reflexión sobre la motivación.</b>					
¿Se lo que me gusta en mi trabajo?					
¿Sé lo que es importante para mí en mi carrera?					
¿Puedo ver claramente cuáles son mis pasiones en mi trabajo?					
<b>Reflexión sobre las cualidades.</b>					
¿Conozco mis fortalezas en mi trabajo?					
¿Estoy familiarizado con mis defectos en mi trabajo?					
¿Soy consciente de mis talentos en mi trabajo?					
¿Sé qué habilidades poseo?					
<b>Redes</b>					
¿Conozco a muchas personas dentro de mi trabajo que pueden ayudarme con mi carrera?					
¿Conozco a muchas personas fuera de mi trabajo que pueden ayudarme con mi carrera?					
¿Sé cómo pedir consejo a las personas de mi red?					
¿Puedo acercarme a las personas adecuadas para ayudarme con mi carrera?					
<b>Auto perfil</b>					
¿Puedo mostrar claramente a los demás cuáles son los puntos fuertes en mi trabajo?					
¿Puedo mostrarles a los demás lo que quiero lograr en mi carrera?					
¿Puedo mostrar a las personas que me rodean lo que es importante para mí en mi trabajo?					
<b>Exploración laboral</b>					
¿Sé cómo saber cuáles son mis opciones para educarme más?					
¿Sé buscar desarrollos en mi área de trabajo?					
¿Puedo explorar mis posibilidades en el mercado laboral?					
<b>Control de carrera</b>					
¿Puedo hacer planes de carrera claros?					
¿Sé lo que quiero lograr en mi carrera dentro de un año?					
¿Puedo crear un diseño para lo que quiero lograr en mi carrera?					
¿Puedo establecer metas que quiero lograr en mi carrera?					

<b>Involucramiento laboral emocional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
1. Me siento feliz cuando hago mi trabajo							
2. Mi trabajo tiene una gran parte de mi pensamiento.							
3. Me gusta cuando hago las tareas requeridas.							
4. Me siento mucho más apegado a mi trabajo.							
5. Mi trabajo satisface plenamente mis necesidades							
6. Me siento interesado cuando tengo la presión del trabajo.							
7. La mayoría de mis objetivos de vida personales están orientadas a mi trabajo.							
8. Simpatizo con los que sirvo y ayudo.							
9. Me siento bastante satisfecho cuando termino mi trabajo.							
10. Considero que lo más importante en mi vida está conectado a mi trabajo.							
11. Mi trabajo me da una sensación de auto conceptualización.							
12. Mi apego a mi trabajo ayuda a alcanzar los objetivos del trabajo.							
13. Me siento orgulloso cuando hablo de mi trabajo.							
14. Mi amor a mi trabajo ayuda a alcanzar los objetivos del trabajo.							
15. Mi motivación aumenta porque amo mi trabajo.							
<b>Involucramiento laboral cognitivo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
1. Puedo participar en la toma de algunas decisiones que se relacionan con mi trabajo.							
2. Yo presto demasiada atención a mi trabajo.							
3. Le pregunto a los colegas más experimentados cuando necesito consejo.							
4. Mi estado psicológico afecta a mi trabajo.							
5. Siempre desarrollo mis habilidades y me mantengo al día con las últimas novedades referente mi trabajo.							
6. Al hacer tareas dadas, consigo mejores resultados o logros que el nivel requerido oficialmente.							
7. Mi comportamiento se atribuye a ser interactivo en todos los campos de trabajo.							
8. Los delegados me administran algunas de las responsabilidades de trabajo.							
9. Me pongo metas claras en relación con el trabajo.							
10. Tengo la confianza con lo que hago en mi trabajo.							
11. Acepto retos de trabajo que me enfrento durante mi trabajo.							
12. Ayudo a mis colegas a realizar las tareas asignadas si piden ayuda.							
13. Tengo un cierto grado de autoridad en mi trabajo.							
<b>Involucramiento laboral conductual</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

1. Tengo una relación social con mis colegas de trabajo.							
2. Tengo un gran compromiso con mi organización.							
3. Termino mis tareas programadas y con una gran calidad.							
4. Aprendo de mis errores que he hecho con el fin de evitar los próximos tiempos.							
5. Hago mi trabajo completa y preciso incluso si se requiere que haga un esfuerzo adicional							
6. Paso mucho tiempo en mi trabajo.							
7. Yo siempre trato de desarrollarme en ir a cursos relacionados con mi trabajo que aumentan mis habilidades y capacidades.							
8. Aprendo de mis colegas que tienen más experiencia que yo.							
9. Doy la prioridad al trabajo de interés sobre el interés personal.							
10. Ejercicio todo mi esfuerzo a mi trabajo.							
11. Busco desarrollar mi organización.							
12. Estoy listo para hacer un trabajo extra en mi trabajo, aunque fuera sin pagar.							