



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS - MBA**

**Habilidades directivas y productividad del personal de la empresa
textil Qualita Inversiones SAC, San Martín de Porres - Lima, 2019.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Br. Mocarro Romero, Anthony Mitchel (ORCID: 0000-0002-9580-1737)

ASESOR:

Dr. Lip Licham, Antonio (ORCID: 0000-0002-9670-8980)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencia Funcional

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada para mi familia quienes siempre me respaldaron con su comprensión de manera incondicional en mi arduo camino para ser profesional y a mis profesores quienes con sus consejos me enseñaron que en este mundo académico amerita esfuerzo y sacrificio.

Agradecimiento

Agradezco a mi familia por su apoyo moral y el aliento que me brindan, pero sobre todo a Dios por darme sabiduría para cumplir correctamente con un escalón más en mi carrera profesional.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES) MOCARRO ROMERO, ANTHONY MITCHEL

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de Negocios- MBA*, ha sustentado la tesis titulada:

HABILIDADES DIRECTIVAS Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA EMPRESA TEXTIL QUALITA INVERSIONES SAC, SAN MARTIN DE PORRES - LIMA, 2019

Fecha: 14 agosto de 2019

Hora: 12:30 m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Yolanda Maribel Mercedes Chipana Fernandez Firma:

SECRETARIO: Dra. Gaby Nieto Fernández Firma:

VOCAL: Dr. Cruz Antonio Lip Licham Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBAR POR MAYORIA

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

CORREGIR ESTILO APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Anthony Mitchel Mocarro Romero, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de Negocios - MBA, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: "Habilidades directivas y productividad del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martín de Porres – Lima, 2019.", en folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de Negocios - MBA, es de mi autoría. Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 08 de agosto de 2019



Anthony Mitchel Mocarro Romero

DNI: 46845887

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Método	6
2.1. Tipo y diseño de investigación	6
2.2. Operacionalización	6
2.3. Población, muestra y muestreo	9
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	9
2.5. Procedimiento	9
2.6. Métodos de análisis de datos	10
2.7. Aspectos éticos	10
III. Resultados	11
IV. Discusión	14
V. Conclusiones	18
VI. Recomendaciones	19
Referencias	20
Anexos	
Anexo 1: Matriz de consistencia	27
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	30
Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos	33
Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	33
Anexo 5: Certificado de validez de Habilidades Directivas (1)	34

Anexo 6: Certificado de validez de Habilidades Directivas (2)	37
Anexo 7: Certificado de validez de Habilidades Directivas (3)	40
Anexo 8: Certificado de validez de Productividad (1)	43
Anexo 9: Certificado de validez de Productividad (2)	46
Anexo 10: Certificado de validez de Productividad (3)	49

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Operacionalización de la variable habilidades directivas	8
Tabla 2: Operacionalización de la variable productividad	8
Tabla 3: Rangos de la variable habilidades directivas y productividad con sus dimensiones	11
Tabla 4: Correlación de la variable habilidades directivas y la dimensión compromiso organizacional	12
Tabla 5: Correlación de la variable habilidades directivas y las dimensiones de la variable productividad	12
Tabla 6: Confiabilidad del instrumento (Habilidades Directivas)	33
Tabla 7: Confiabilidad del instrumento (Productividad)	33

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Rangos y niveles de las variables habilidades directivas y productividad con sus dimensiones	11

Resumen

El objetivo de esta investigación es determinar la relación que existe entre el nivel de habilidades directivas y la productividad del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, 2019. La investigación es descriptivo - correlacional, de diseño no experimental – transversal, de enfoque cuantitativo y de tipo aplicada. La muestra está constituida por 132 trabajadores de la empresa textil Qualita Inversiones SAC. Como instrumento, se empleó el cuestionario. Para la validez de los instrumentos utilizados en este estudio se consideró el juicio de expertos, además se utilizó como herramienta de medición la escala de Likert. Para comprobar la confiabilidad del alfa de Cronbach se demostró por medio de sus resultados un total de 0,851 para la variable nivel de habilidades directivas y 0,851 para la variable productividad del personal de las cuales demuestran un nivel de confiabilidad Marcado. Los resultados se muestran con una correlación significativa entre las variables.

Palabras clave: Nivel de Habilidades Directivas, Habilidades Gerenciales, Productividad, Eficiencia, Desempeño

Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between the level of managerial skills and the productivity of the staff of the textile company Qualita Inversiones SAC, 2019. The research is descriptive - correlational, non-experimental design - transversal, quantitative approach and of applied type. The sample consists of 132 workers from the textile company Qualita Inversiones SAC. As an instrument, the questionnaire was used. For the validity of the instruments used in this study, expert judgment was considered, and the Likert scale was used as a measurement tool. To verify the reliability of Cronbach's alpha, a total of 0.851 for the variable level of managerial skills and 0.851 for the variable productivity of the personnel of which demonstrate a level of reliability marked were demonstrated through their results. The results are shown with a significant correlation between the variables.

Keywords: Level of Management Skills, Management Skills, Productivity, Efficiency, Performance

I. Introducción

Las organizaciones comúnmente tienen la misión de lograr objetivos que sean rentables, por ello es que se empezó a darle gran importancia a las habilidades directivas del capital humano, las cuales son muy relevantes para el incremento de la eficiencia en una empresa, sin embargo, para obtener aquello es necesario evaluar la relevancia que tiene con la productividad de cada colaborador, dónde los trabajadores puedan realizar procesos óptimos.

Dentro de las empresas se abarca una amplia variedad de temas que miden las habilidades laborales, esto engloba puntos tan trascendentes como entre variables; Como se sabe las capacidades del personal son fundamentales durante su trabajo diario buscan desarrollar nuevas perspectivas y cambios positivos. En la realidad del problema se expone la verdadera apreciación que tienen muchos administradores sobre el capital humano, demostrando como una organización que logra una adecuada relación significativa que luego se refleja de manera externa.

La productividad de un colaborador es un tema importante dentro de una empresa, incluso puede afectar de diferentes formas el crecimiento directivo, así mismo influye ya sea de forma positiva o negativamente en una gestión de la organización.

La calidad de cada capacidad de un colaborador es un aspecto muy importante en una empresa, ya que el colaborador tiene que sentir satisfacción y a su vez el compromiso con sus funciones dentro de su ámbito laboral para que de esta forma pueda brindar un buen desempeño de sus labores dentro la empresa; no obstante, hoy en día en las empresas no se le da la importancia que necesita la productividad y a las aspiraciones de cada colaborador, originando malestar a los colaboradores, ya que, al no contar con una buena calidad de vida laboral hace que el trabajador no se sienta motivado con sus actividades.

Se puede apreciar que en las organizaciones existe personal con mucha capacidad, sin embargo su desempeño es inversamente a su potencial, demostrando así el poco interés mostrado hacia su producción, debido a esta situación, se busca investigar la conexión entre las habilidades directivas con la productividad, puesto que es un factor de gran importancia en las organizaciones.

Pesántez y Guapacaza (2016) definen que una institución sólida, de forma constante tiene que crear estrategias innovadoras para obtener el desarrollo de habilidades gerenciales, proponer actividades de acuerdo a la actualidad que necesiten el uso de instrumentos y procedimientos. Del mismo modo Balarezo (2014) determina que de forma técnica los problemas, sus causas y efectos, se pueden resolver por medio del uso apropiado de las habilidades organizacionales internas.

De la Peña (2014) define que la productividad laboral es fundamental dentro de toda organización moderna. Las empresas necesitan la implementación de estrategias de desarrollo productivo interno, de esta manera los trabajadores demostrarán su eficiencia por medio de fortalecer el trabajo que será de ayuda para la empresa. De esta manera también Florez (2014) expresa que las habilidades directivas tienen características importantes que influyen por medio del planeamiento estratégico que maneja de manera sostenible las inversiones. Por ello se considera las habilidades directivas como requisitos indispensables para un gerente eficiente.

Así mismo Mejía (2015) determina que el desempeño de los trabajadores busca ser realizado de maneras específicas por cada individuo y no se pueden generalizar ya que cada persona tiene sus propias necesidades o deseos de superación y es que la función a realizarse debe estar establecida. De esta manera Enríquez (2014) expresa que la evaluación de producción de los trabajadores refleja el desempeño realizado por medio de un sistema tradicional y que para mejorar se debe implementar estatutos de competencias laborales establecidas internamente de esta manera se facilitarían las capacidades de desarrollo.

Por otra parte Werther (2014) define que las funciones deben realizarse de manera específica por cada individuo y no se puede generalizar ya que cada persona tiene propios deseos de superación y es que la función a realizarse debe estar establecida. Del mismo modo Ponce (2014) expresa que es necesario analizar las habilidades directivas en función de una adecuada comunicación horizontal que considera la importancia del clima laboral como un aspecto favorable para mantener la interacción satisfactoria entre diferentes áreas. Logrando de este modo que las operaciones se lleven a cabo de manera coordinada logrando el desarrollo sostenible de la empresa.

Por otra parte, Monteza (2015) define la necesidad de observar el desarrollo de las habilidades directivas dentro de las actividades financieras muestra resultados que

estabilizan la variabilidad de las inversiones, Por ello los puestos administrativos (gerente y funcionario) que tienen un promedio alto de capacidad deben mantener los aspectos de planeamiento dirigidos hacia las fluctuaciones del mercado para tener planes de contingencia eficientes.

Así mismo Gómez, Incio y O'Donnell (2015) expresan que el cumplimiento de metas empresariales establecidas para medir la productividad debe ser un aspecto importante para competir en el mercado comercial, en lo específico para lo que nos compete este tipo de estándares de funciones es mejorar las capacidades laborales y por ende dirigir la empresa.

Del mismo modo Mabey y Thomson (2000) expresan que un correcto ambiente de trabajo es un factor indiscutible en las instituciones porque interviene en el crecimiento de habilidades directivas; cierra su trabajo con la existencia de una marcada trascendencia entre variables que influyen de manera directa sobre las habilidades del personal. Por otra parte, Requejo (2015) define la estabilidad en el empleo de los trabajadores no siempre es una causa para mejorar sus funciones y generar una mayor productividad. Por ello se debe catalogar las aspiraciones y necesidades de cada trabajador por medio de las habilidades gerenciales, para tomar decisiones frente a las capacidades de cada trabajador y optar por que solucionen los problemas de eficiencia.

En este sentido Sánchez (2017) define que el análisis de productividad influye en la toma de decisiones para brindar la estabilidad laboral a un colaborador de la empresa y esto se da por medio del reflejo de sus habilidades ocupacionales; por ello los principales aspectos que se pueden considerar frente a las capacidades de un trabajador su compromiso y puntualidad ante el cumplimiento de sus labores.

De esta manera Leyton (2014) expresa que en mayor o menor grado el dominio tecnológico, y las capacitaciones brindan un papel importante en la capacitación de los gerentes con habilidades directivas óptimas. Es por ello que se considera pertinente capacitar a los directivos para ofrecer un mejor servicio para la empresa.

No obstante Tafur (2016) determina que los trabajadores de las empresas consideran que los gerentes deben contar con buen manejo de las habilidades directivas, toda vez que los directivos son capaces de manejar sus emociones, el estrés y actuar con objetividad en la solución de conflictos en la mayoría de los casos. Sin embargo, Oscco (2015) expresa que el desarrollo laboral de los trabajadores se relaciona de forma positiva, aunque tiene un

enfoque poco redundante con la gestión del talento humano ya que, aspectos como la productividad de los colaboradores de una empresa depende mucho de los aspectos de capacitación y automotivación. Por otro lado, Quiroz (2015) define que un modelo de gestión administrativa inicia una evaluación preliminar y exhaustiva de la situación actual. No obstante, Sánchez (2014) determina que al optimizar el trato al cliente mejora la calidad de servicio; se demuestra mejoras en trabajo de equipo, manejo de personal, motivación y liderazgo; la parte económica fue beneficiada gracias a la implementación del plan de capacitación . Por otra parte, Upari y Vasquez (2016) definen que para lograr mejorar sus habilidades directivas se debe buscar conseguir la mejor calidad de servicio y optimizar los recursos, logrando así que la gerencia opte por capacitar a su personal de manera constante. No obstante, Morí y Zavaleta (2014) determinan que el impacto en la empresa por medio de las habilidades directivas debe mejorar y adaptarse. Lo cual permite plantear la siguiente pregunta de investigación , ¿Qué relación existe entre Las habilidades directivas y la productividad del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martín de Porres – Lima, 2019?; y es necesario medir los aspectos de las habilidades directivas en relación a la productividad del personal de una empresa para ver el nivel de eficiencia y su capacidad de gestión, además de tomar en cuenta otros aspectos como problemas específicos de este estudio, por tanto se quiere encontrar la relación que existe entre habilidades directivas y productividad.

El presente trabajo se sustenta en la teoría de juegos diseñada por John von Neumann y Oskar Morgenstern en 1944, que puede definirse como una rama de la toma de decisiones directivas enfocadas en las finanzas donde se emplea modelos para estudiar interacciones en estructuras formalizadas de incentivos (los llamados “juegos”), convirtiéndose en una herramienta muy significativa para la teoría económica y ha contribuido a comprender más adecuadamente la conducta del personal.

Rubio (2015) determinó que para aprovechar el máximo desempeño y capacidad de su equipo de trabajo es necesario, en especial al personal clave de la empresa, es sabido que el personal IT es difícil de retener, pero cuando se lo retiene, no existen medidas rigurosas para conocer cuánto aporta a la empresa dicho personal clave bien entrenado, al sostenimiento de un negocio exitoso. Se investiga cómo evaluarlos, cómo motivarlos, cómo retener a estos perfiles y evitar que sigan rotando.

La teoría del Pecking Order creada por Myers y Majluf en el año 1984 basa sus sospechas expresando que no hay una forma correcta del capital, pero para los nuevos proyectos de empresa se usa la cadena de mando en acciones de administración.

Esta teoría ha sido generalmente reconocida dentro de las asociaciones a la luz del hecho de que la mayoría de las organizaciones no están buscando una combinación ideal, sino que intentan financiar sus nuevas especulaciones con sus propios activos debido al aborrecimiento que tienen para la Asimetría.

Cubas (2014) indicó que la aplicación de dicha teoría les permitió observar los impactos de la asimetría de los datos dentro de la economía empresarial, asumiendo un trabajo significativo para el liderazgo básico con respecto a las capacidades de administración de los jefes, ya que la junta extiende la especulación de legitimidad que se asignará y tomará como una necesidad de su ejecución.

La teoría trifásica de la inteligencia humana y las habilidades de Bertha Madrigal creada en el año 2017 inicia con el desarrollo de cambiantes como la productividad que es mostrada en esta definición, por ello se centraliza en la capacidad del trabajador demostrando que pueden crear técnicas que proporcionan mayor productividad a una empresa.

Madrigal (2017) plantea que capacitar a un colaborador tiene el fin de que cada uno de ellos conozca su habilidad. Lo anterior con el fin de que sean capaces de implementar un proyecto de gobierno orientado a desarrollar y fomentar un país competitivo.

En la teoría triárquica creada por Robert J. Sternberg en el año 1985 resalta por el aprendizaje y la capacidad humana. El significado de percepción de Sternberg es: "movimiento mental coordinado hacia el ajuste, la determinación o el cambio deliberado de las verdaderas condiciones importantes para la vida". También Del Castillo (2014) considera que un individuo no está restringido de manera explícita a destacar sólo en una de estas tres inteligencias. Ya que muchos de los colaboradores pueden poseer una integración de las tres y ser destacado en las tres inteligencias.

Para la justificación de este estudio la pesquisa que contrasta es cómo las habilidades directivas y productividad guardan una relación para el equilibrio dentro de

una empresa que impacta los negocios. Por ello que para este estudio se planteó como objetivo general “Determinar la relación entre el nivel de habilidades directivas y la productividad del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martin de Porres – Lima, 2019” y consecuentemente determina la relación entre las dimensiones de la variable productividad estudio. Como hipótesis general de este estudio se planteó “Las habilidades directivas tiene relación con la productividad del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martin de Porres – Lima, 2019”, y como hipótesis específica: “Las habilidades directivas tiene relación con el nivel de compromiso organizacional del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martin de Porres – Lima, 2019”, “Las habilidades directivas tiene relación con el nivel de proactividad del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martin de Porres – Lima, 2019”, “Las habilidades directivas tiene relación con el nivel de capacitación del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martin de Porres – Lima, 2019”.

II. Método

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

En esta investigación se usa el método hipotético – deductivo, debido a que se va a observar la problemática de estudio, lo cual a lo ya antes mencionado. Hernández (2018) define que el método hipotético deductivo permite al investigador combinar los conceptos racionales dando lugar a la elaboración de la hipótesis y problemática del tema estudiado. Se aplicó un diseño del tipo no experimental; con un corte transversal dando a entender que durante el estudio no se manipulo ninguna de las variables, ni tampoco será posible alterar las condiciones. Hernández (2019) define a la investigación de diseño no experimental como aquello que no busca realizar manipulación abrupta sobre las variables. Además, debido a que el objetivo es demostrar la relacion entre las habilidades directivas y productividad, el estudio será correlacional. Según Hernández (2019) define que el nivel descriptivo que también es conocido como la investigación estadística, se describe en los datos analizando a su vez los fenómenos propuestos. Además, una investigación correlacional posee la finalidad de establecer cierto nivel de relación o expuesto en otras palabras como asociación no causal.

2.2. Operacionalización

Las habilidades directivas abarcan el manejo de las cualidades personales de los gerentes, ya que exigen un adecuado auto conocimiento para adaptarse ante situaciones de estrés donde es necesario ser reactivo, además de ello es importante contar con cualidades de líder para brindar soluciones analíticas de manera rápida y concisa; al mismo tiempo que es necesario el poder de negociación como una característica del carácter interpersonal, para de este modo motivar a los colaboradores en sus funciones y para saber delegar, generando así cambios positivos para la empresa. En este sentido, Oriza (2014) explica que las habilidades de la administración son buenas y se considera como parte de los recursos más preciados de las organizaciones. Es básico, no exclusivamente para lograr la fuerza de los trabajadores, pero, además, para hacer un compromiso positivo con la rentabilidad, la inspiración de trabajo. Las habilidades directivas permiten que las decisiones gerenciales se realicen de manera viable en circunstancias operacionales. Para darse, se requiere atención administrativa, afecto a diversas circunstancias y capacidad para actuar de acuerdo con sus funciones. Para ejercer las habilidades directivas, la interacción social es otra parte esencial para delegar a cada talento humano sus labores. Pesántez (2014) define a la cultura gerencial como factores que caracterizan la conducta jerárquica, que es el tema que trata de establecer cómo los colaboradores de una empresa saben interpretar la línea de mando sosteniendo una cultura interna que funciona de manera eficiente. García, Barradas y Gutiérrez (2016) define a la comunicación laboral desde una perspectiva en la que se puede percibir la importancia de las relaciones de interacción social de la asociación, la cooperación con sus integrantes para reflejar mejoras internas y externas. Fernandez y Zambrano (2018) definen el trabajo en equipo como un factor que puede completar una progresión de funciones dependiendo de cada área designada, efectuando acciones como examinar ciertos elementos de gestión, tomar decisiones administrativas, trabajar y dirigir eficientemente ciertas tareas, ofrecer mejores servicios, entre otros.

La productividad se obtiene por medio de la estrecha interacción entre la calidad del desempeño y la cantidad horas laborales aplicadas en la producción. En el sentido más estricto de la palabra, la productividad laboral puede medirse en función a las horas laborales aplicadas y necesarias para la obtención de un producto final con cualidades

marcadas que lleguen a cumplir con los estándares de la empresa. Lino (2014) determinó que la relación inmediata que existe entre la productividad y la naturaleza de la administración busca reducir los tiempos de procesos optando eficiencia en las actividades de la empresa. Se comprende la mejora de un elemento por medio de la eficiencia de los procedimientos que intervienen en el los aspectos financieros de la empresa. La productividad ocurre de varias maneras, por ejemplo, en el campo de la gestión, desarrollo del personal o inversión financiera.

Florez (2014) define al compromiso organizacional desde un punto de vista que muestra al desarrollo operacional con una perspectiva de afinidad hacia los objetivos de la organización, donde requiere contrastar que la satisfacción interviene en sentirse parte de una empresa. Prieto (2014) define proactividad en empresas potencia a nivel mundial, como el desarrollo estricto entre eficiencia y efectividad en el desarrollo de funciones empresariales. Ya que, el personal generará eficientemente productos de calidad al tener una capacitación adecuada. Requejo (2015) define la capacitación del personal como una forma de optimizar el trabajo disponiendo de innovación en capacidades competitivas, requeridas para capacitar a cada colaborador o miembro de la empresa según el rol que desempeñe.

Tabla 1:

Operacionalización de la variable Habilidades Directivas

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	Escala e Índice	Niveles y Rangos
Cultura Gerencial	Estándares de Desarrollo	1, 2, 3	Escala: ordinal	Niveles: Politémico. (1,2,3,4,5) Rangos: Bajo (18 - 25) Medio (26 - 30) Alto (31 - 48)
	Planificación Operacional	4, 5, 6		
	Estrategias Gerenciales	7, 8, 9		
Comunicación Laboral	Actividades de Integración	10, 11, 12		
	Comunicación Vertical	13, 14, 15		
	Comunicación Horizontal	16, 17, 18		
Trabajo en Equipo	Empatía	19, 20, 21		
	Cooperatividad	22, 23, 24		
	Cordialidad	25, 26, 27		

Tabla 2:

Operacionalización de la variable Productividad

DIMENSION	INDICADOR	ITEM	Escala e Índice	Niveles y Rangos
Compromiso Organizacional	Identidad Organizacional	1, 2, 3	Escala: ordinal.	Niveles: Politómico. (1,2,3,4,5) Rangos: Bajo (18 - 25) Medio (26 - 30) Alto (31 - 48)
	Cumplimiento de Objetivos	4, 5, 6		
	Capacidad Profesional	7, 8, 9		
Proactividad	Solución de Problemas	10, 11, 12		
	Productividad	13, 14, 15		
Capacitación	Innovación	16, 17, 18		
	Sistemas de Gestión	19, 20, 21		
	Programas Virtuales	22, 23, 24		
	Estrategias de Desarrollo	25, 26, 27		

2.3. Población, Muestra y Muestreo

La población utilizada en esta investigación es finita porque está conformado por 200 trabajadores de la empresa textil Qualita Inversiones SAC,2019. Hernández y Fernández (2014) la población es determinada por elementos que pertenecen a una unidad, a un tema en concreto en donde la investigación es llevada a cabo. Para este estudio la muestra se calcula por medio de la utilización de la página <https://es.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>, con un nivel de confianza del 95 % y 5 % de error, se obtuvo una cifra de 132 sujetos para participar del estudio.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La encuesta es considera como una técnica la cual sus pautas indican al investigar las tareas a realizar. Por ello es tomada como la base del estudio que da sentido a la comprensión de las opiniones directas de los colaboradores de la empresa.

Esta herramienta mantiene la legitimidad del estudio científico, brindan la fiabilidad en cuanto a información científica se refiere, por eso en términos prácticos el cuestionario como instrumento realmente mide los datos en referencia a las variables que se espera cuantificar. Es por ello que para este estudio se utilizaron dos instrumentos que sirvieron

para recopilar información en fichas de encuestas o (Cuestionarios) que constaron de 27 preguntas cada uno. La confiabilidad es el grado de legitimidad en el cual la aplicación de una herramienta expresa la autenticidad de la información recopilada para un estudio en específico.

2.5. Procedimiento

Este estudio tiene un alcance de 132 colaboradores de la empresa textil Qualita Inversiones SAC que brindan sus opiniones a través de dos cuestionarios con de 27 preguntas cada uno, teniendo como total 54 preguntas (2 variables), cada alternativa está en base a la escala de Likert, con que se va a obtener la información necesaria que para medir la relación existente entre las habilidades directivas y productividad a través de softwares de análisis estadísticos (excel y spss), tales softwares mostrarán a través de tablas y gráficas los resultados obtenidos que se estimó.

2.6. Métodos de Análisis de Datos

Para el método de análisis de datos se utilizaron tablas de frecuencia para medir el nivel de similitud entre la cantidad de alternativas marcadas por los participantes de este estudio, además debido a que el resultado de las tablas de correlación entre variables es menor a 0.05 se considero como un coeficiente de correlacion del tipo Spearman. . Para la validez de los instrumentos utilizados en este estudio se consideró el juicio de expertos, además se utilizó como herramienta de medición la escala de Likert. Para comprobar la confiabilidad del alfa de Cronbach se demostró por medio de sus resultados un total de 0,851 para la variable habilidades directivas y 0,851 para productividad del personal de las cuales demuestran un nivel de confiabilidad Marcado.

2.7. Aspectos éticos

Como autor de este trabajo de investigación, me comprometo a no manipular y/o alterar los datos recolectados gracias a la colaboración de los participantes de la encuesta, además de cumplir con la veracidad de presentar los resultados fehacientes obtenidos por medio de este estudio. También se conserva para uso único de este estudio la información operacional brindada por los cargos gerenciales de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, 2019 manteniendo en reserva la identidad y datos personales de los participantes en esta investigación.

III. Resultados

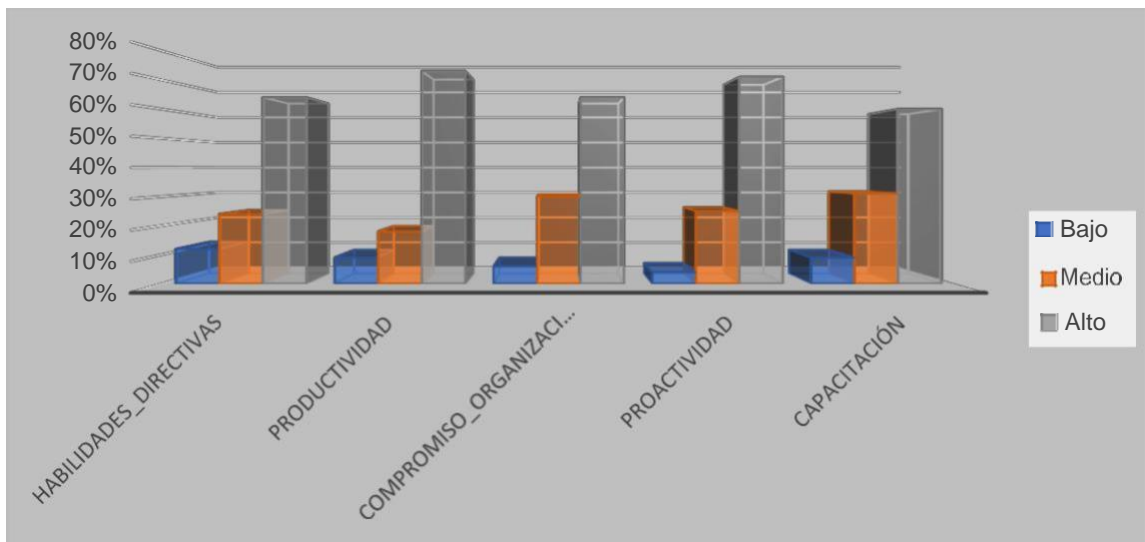


Figura 1:

Rangos de la variable habilidades directivas y productividad con sus dimensiones

Tabla 3:

Rangos de la variable habilidades directivas y productividad con sus dimensiones

	Habilidades Directivas	Productividad	Compromiso Organizacional	Proactividad	Capacitación
Bajo	16%	28%	26%	21%	21%
Medio	27%	22%	30%	33%	33%
Alto	57%	50%	44%	46%	46%

i. Función de prueba

Haciendo uso del coeficiente de correlación de Spearman, se observa en ambas variables los datos no tienen normalidad

ii. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significancia observada "p" es menor a $\alpha = 0.05$

No rechazar H_0 cuando la significancia observada "p" es mayor a $\alpha = 0.05$

iii. Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Hipotesis general:

H0: No existe relación entre las habilidades directivas y productividad de los trabajadores de la empresa Qualita Inversiones SAC, San Martin de Porres – Lima, 2019.

H1: Si existe relación entre las habilidades directivas y productividad de los trabajadores de la empresa Qualita Inversiones SAC, San Martin de Porres – Lima, 2019.

Tabla 4:

Correlación de las variables habilidades directivas y productividad

		Correlaciones	
		Habilidades_Directivas	
Rho de Spearman	Productividad	Coeficiente de correlación	,611
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

Se puede interpretar en la tablada mostrada, que las variables en estudio tienen un nivel de significancia menor a 0.05, en otras palabras “ $0.000 < 0.05$ ”. En consiguiente, se aprueba H1, la hipótesis indica que las habilidades directivas guardan una relación significativa con la productividad del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martin de Porres – Lima, 2019.

Tabla 5:

Correlación de la variable habilidades directivas y las dimensiones de la variable productividad

		Correlaciones	
		Habilidades_Directivas	
Rho de Spearman	Compromiso_Organizacional	Coeficiente de correlación	,967
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100
Rho de Spearman	Proactividad	Coeficiente de correlación	,391
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	,149
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

Primera interpretación: las variables en estudio tienen un nivel de significancia menor a 0.05, en otras palabras " $0.000 < 0.05$ ". En consiguiente, se aprueba H1, la hipótesis indica que las habilidades directivas guardan una relación significativa con el compromiso organizacional del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martinde Porres – Lima, 2019.

Segunda interpretación: las variables en estudio tienen un nivel de significancia menor a 0.05, en otras palabras " $0.000 < 0.05$ ". En consiguiente, se aprueba H1, la hipótesis indica que las habilidades directivas guardan una relación significativa con la proactividad del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martin de Porres – Lima, 2019.

Tercera interpretación: las variables en estudio tienen un nivel de significancia menor a 0.05, en otras palabras " $0.000 < 0.05$ ". En consiguiente, se aprueba H1, la hipótesis indica que las habilidades directivas guardan una relación significativa con la capacitación del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martin de Porres – Lima, 2019.

IV. Discusión

Se determinó que existe influencia con un grado de exactitud menor a 0.05, es decir “ $0.005 < 0.000$ ” por ende se concluye que si existe influencia significativa entre las habilidades directivas y la productividad de los colaboradores de la empresa textil Qualita Inversiones SAC de San Martín de Porres; aunque según un artículo rescatado de Manpower Group (2014) menciona que la escasez de capacidades sigue presente en las organizaciones determinada por el poco compromiso que tienen los empleados al desempeñar sus funciones, asumiendo de esta manera que las necesidades personales son las que generan mayor afinidad con la empresa. No obstante, esto no es un impedimento para el crecimiento de habilidades. De este modo se entiende que el objetivo de la productividad no se basa solamente en ascensos u otros similares, sino que es un tema que va de la mano con las aspiraciones y prioridades del trabajador. Para Caldas, Carrión y Heras (2017) los trabajadores son productivos según su estabilidad y seguridad dentro de la empresa, así mismo de su deseo de crecimiento laboral. No obstante, García y Brás (2017), define que al posicionar a los trabajadores en áreas donde puedan desarrollar mejor sus capacidades asegura la efectividad en la aplicación de sus funciones, por ello considera que la responsabilidad de mantener a los trabajadores enfocados en sus labores se sobrepone en base a la habilidad de los gerentes para poder delegar y mantener un adecuado trabajo en equipo. Así mismo Pérez (1997) define las habilidades directivas como parte fundamental de la estructura operacional de una empresa. Por tal motivo es necesario implementar reglamentos para mantener en orden la coordinación de las actividades internas de la compañía sin perjudicar la estable comunión que debe haber entre colaboradores. Por otro lado, Rodríguez (2017) definió que también las habilidades directivas se enfocan en crear planes de contingencia que se encarguen de cubrir las actividades operacionales de la empresa frente a situaciones de crisis, tanto externa como interna y es por ello que la empresa debe mantener a su personal bajo constante capacitación. En otras palabras para aumentar la rentabilidad de una organización se tiene que tener estrategias de contingencia que apunten a los trabajadores con talentos específicos. Para Iborra, Dasi, Dolz & Ferrer (2014) define que para crear una solidez en la empresa es necesaria la contratación de directivos altamente capacitados y con habilidades innatas para la toma de decisiones en la gerencia, ya que por lo general la manera de aplicar medidas de control de calidad y conservar un crecimiento sostenible de óptimas acciones directivas. Del mismo modo, Batista & Estupiñán (2017) confirma que

la afinidad de los colaboradores hacia la empresa actualmente depende de la manera en que las habilidades de los directivos se enfocan en permitirle a los trabajadores poder desarrollarse y crecer de manera profesional en su ambiente de trabajo de esta manera se crea un fuerte vínculo emocional entre los trabajadores y la empresa que mantiene de esta manera personal ya capacitado y comprometido con las actividades de la empresa.

Así mismo, Pérez (2018) dice que las necesidades del consumidor deben ser satisfechas a través de estrategias, que funcionan en base de la relación de los trabajadores con el público al momento de realizar las actividades de comercio en los puntos elegidos para el segmento al cual se desea posicionar la empresa. Por ello es necesario el compromiso de los colaboradores en sus actividades y es que su desarrollo profesional beneficia de manera sostenible a la empresa. En consiguiente la productividad es una actividad que en un total de procesos es beneficioso a la empresa, puesto que la calidad del correcto desempeño coloca a la empresa en buena imagen frente al segmento comercial en el que participa. Y es justamente este tipo de compromiso laboral tomado por el desempeño de los colaboradores el que genera un valor agregado a la marca de la compañía. Desde el punto de vista de Caldas y Hidalgo (2018) determina que estas estrategias están direccionadas a la capacidad de los colaboradores y no precisamente reducida a las ventas de las empresas, sino que está enfocada en las capacidades de determinación objetiva y el cumplimiento de objetivos operacionales. Desde otra perspectiva de Pérez (2019) menciona que la capacidad de desarrollo laboral en las empresas fortalece el crecimiento profesional de los colaboradores, asumiendo que parte de este crecimiento abarca los dotes individuales en distintos sectores de la organización, crea una forma de adaptarse en los distintos cambios de la organización y permitiendo un mejor desarrollo en el mercado a competir. Esto no quiere decir que se desestime la necesidad de fortalecer nuevas habilidades, ya que se tiene que abordar las perspectivas existentes, contrastadas en el crecimiento de las capacidades necesarias para la función que se desarrolla en específico y que genera mayor productividad a través de decisiones correctas en la organización. En este sentido, Bañuelos (2018) define la productividad de los trabajadores es determinada por el carácter de ejecución de las habilidades directivas en coordinación con las áreas de trabajo y esto depende de la adecuada comunicación de las áreas gerenciales con los distintos encargados de áreas operativas otorgándole a sus colaboradores una estipulación de funciones bien estructurada y con objetivos bien definidos. En este modo se entiende que la productividad no está apartado solo a las habilidades directivas en la empresa, y es por medio de la interacción entre estos que se

puede medir el incremento del desempeño de los trabajadores, además de aspectos más profundos que van acorde a la necesidad del colaborador y a la eficiencia de sus funciones. Del mismo modo, Beorlegui (2018) define que al posicionar a los trabajadores en áreas se les debe incentivar a ser líderes en su centro de trabajo capacitándolos para explotar su máxima capacidad asegurando la efectividad en la aplicación de sus funciones, por ello considera que la responsabilidad de mantener a los trabajadores que sobrepone en base a la habilidad de los gerentes para poder delegar y mantener un adecuado trabajo en equipo. Por otro lado, las actividades económicas de la organización mejoran en base al perteneciente reflejo de la toma de decisiones, la proactividad que brinda la gerencia en relación con las necesidades de la organización, contribuyendo en activamente de las tareas de la organización. En consiguiente, para seguir con el manejo objetivo de toma de decisiones se mantiene estable a la empresa y se supervisa de manera constante el accionar y desarrollo productivo de los colaboradores. De este modo Arroyo (2012) define que las habilidades directivas deben tomar las perspectivas de la empresa desde un punto de vista panorámico y capaz de ser parte fundamental de la empresa. Por tal motivo es necesario implementar estrategias para que la gerencia mantenga actualizadas sus métodos en base a las nuevas tendencias tecnológicas, manteniendo en orden la coordinación de las actividades internas de la compañía sin perjudicar la estable comunión que debe haber entre colaboradores. No obstante, Rodríguez & Manzano (2014) definieron el desarrollo del personal como las capacidades del colaborador sin limitar sus demás talentos, ya que existe una diversidad dentro de la empresa donde puede contribuir eficientemente, debido a su experiencia y conocimiento podría llegar a ser un aporte, reduciendo costos en gastos de nuevo personal y retroalimentación. La rotación de personal, lo que permitirá a los colaboradores de la empresa es poder reemplazar a compañeros ausentes y/o poder continuar sus actividades intelectuales que aporten a la empresa, a pesar de problemas de salud. Por otro lado, Rey, Cardona & Heras (2012) definen que para crear un crecimiento sostenible para la empresa es necesario implementar sistemas de regulación donde se pueda controlar por medio de evaluaciones la evolución profesional del personal y su capacidad de aporte para la empresa, la cual será reflejada en el desempeño y nivel de productividad de la empresa. Del mismo modo, Gonzales (2019) afirma que la afinidad de los colaboradores hacia la empresa actualmente depende de rasgos de la personalidad de los colaboradores más que de un aspecto de habilidades operacionales, ya que las funciones ejecutivas dependen del enfoque de desarrollo de los trabajadores y su capacidad de crecer de manera profesional en su

ambiente de trabajo de esta manera se crea un fuerte vínculo emocional entre los trabajadores y la empresa que mantiene de esta manera personal ya capacitado y comprometido con las actividades de la empresa. Es por este motivo que se considera al crecimiento de los trabajadores como el proceso enfocado en su productividad, la cual está guiada por su compromiso y a la afinidad con las necesidades y exigencias de la compañía, lo que permite a la empresa anticipar de manera eficiente y tratar de satisfacer las necesidades de los clientes. Por otro lado, Groysberg, Johnson & Lin (2019) define que la necesidad de la empresa de sostener una marca que perdure en el tiempo, lo que la empuja a acariciar los conceptos de la productividad considerada perfecta en los mercados a competir por medio del desarrollo de nuevas capacidades en el personal por medio de capacitaciones y retroalimentaciones sobre los conceptos estructurales de la empresa. Desde el punto de vista de Rey, Cardona & Heras (2012) las estrategias apuntan a la misión de la empresa, tomando como meta final la visión de la misma como un objetivo sostenible y rentable para la empresa, estas cuestiones deben ser apreciadas por la gerencia y aplicadas en sus habilidades directivas para poder comunicar al personal de manera empática dicha cuestión. Para Arenal (2018), las habilidades directivas deben ir enfocadas en la rentabilidad de la empresa. Es decir, relacionar de manera constante la capacidad de ventas de la empresa con el trabajo en equipo de los colaboradores, todas estas operaciones supervisadas por la gerencia quien determinara las decisiones necesarias para aplicar nuevas estrategias ante las fluctuaciones del mercado competitivo.

V. Conclusiones

Primera: se concluyó que existe una relación significativa entre las variables habilidades directivas y productividad formando parte de una correlación positiva marcada, por ende, se concluye que existe un importante trabajo por parte de los cargos gerenciales ya que su toma de decisiones debe buscar generar nuevas habilidades en los colaboradores explotando su potencial en las áreas de trabajo pertinente.

Segundo: se determinó que los factores productivos de una empresa son resultantes de los conocimientos y experiencia del personal encargado de las gestiones operacionales en combinación con la eficiencia en la toma de decisiones de los gerentes. Por ello es necesario mantener una línea de trabajo en equipo para que las áreas de trabajo obtengan óptimos resultados.

Tercero: se expresa que la capacitación es un punto indispensable para el refuerzo en las habilidades directivas como para la calidad en las operaciones de los colaboradores de la empresa. Por ello es necesario mantener dentro de los planes operativos anuales las capacitaciones como un factor necesario para el crecimiento del personal de la empresa.

Cuarto: la comunicación horizontal entre áreas es un factor decisivo para la seguridad del personal en relación con los cargos gerenciales de la empresa. Ya que así se asegura una adecuada interlocución que permita resolver situaciones operacionales de manera conjunta con las áreas de la compañía.

VI. Recomendaciones

Primera: se recomienda que aplicar nuevas estrategias de exigencia para mejorar constantemente la productividad de los trabajadores y adecuar sus actividades a las exigencias de la empresa, por ello mismo se debe mantener las áreas en óptimas capacidades para resolver problemas y en un ambiente de trabajo en equipo, es necesario organizar más actividades de integración que permitan a los colaboradores asimilar una comunicación horizontal con el resto de colaboradores de la empresa.

Segunda: con respecto a las habilidades directivas es necesario implementar estándares de calidad que permitan evaluar la proactividad y evolución de las operaciones gerenciales. Para así por medio de un feedback comprobar que estrategias gerenciales han sido más exitosas en un determinado periodo de tiempo.

Tercera: el comportamiento de los trabajadores debe ser considerado como un aspecto de sus necesidades y objetivos personales. Por ello es necesario ampliar las posibilidades de desarrollo profesional en la empresa para poder otorgar una seguridad personal a los colaboradores y generar de esta manera un mayor compromiso hacia la empresa.

Cuarta: implementar mejores planes de contingencia operacionales fortalecerá la posibilidad de ejercer una toma de decisiones más apropiada. Lo cual estabilizará las operaciones de la empresa y permitirá a las áreas gerenciales desarrollar nuevas habilidades ante las fluctuaciones del mercado competitivo.

Referencias

- Arroyo, R. (2012). "*Habilidades gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*". Editorial: Ecoe.
- Asociación Peruana de Recursos Humanos-APERHU (2014). Informe "*¿Vuela, vuela?: El valor del talento: Las proyecciones salariales en las empresas peruanas*". Revista ENFOCO, núm. 19, p. 21-23.
- Balarezo, B. (2014). "*La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo del personal de la empresa SAN MIGUEL DRIVE*". (Tesis para Obtener el Grado de Magister en Negocios). Universidad Politecnica Salesiana. Quito – Ecuador.
- Bañuelos, A. (2018) "*Habilidades directivas determinantes para el talento humano de la Secretaria de Salud de Nuevo León*". Editorial: Grin.
- Batista, N. & Estupiñán, J. (2017). "Gestión empresarial y Posmodernidad". Editorial: Ablibitum SA.
- Beorlegui, S. (2018). "*Ser Líder (1ra Edición)*". Editorial: Granica S.A.
- Caldas, B., Carrión, R. & Heras, A. (2017). "*Empresa e Iniciativa Emprendedora*". Editorial: Editex.
- Caldas, B., Castellanos, A. & Hidalgo, M. (2018). "*Formación y Orientación Laboral*". Editorial: Editex.
- Cubas, M. (2014). "*Entrevista a Manuel Cubas-resultado de la encuesta anual de Cornerstone Lima. Corner Stone International Group*". Fecha de publicación: 12 de enero del 2014. Fecha de consulta: 01 de junio del 2019.
- De la Peña, Y. (2014). "*El desarrollo laboral y el trabajo en equipo de la empresa CONSTRUFACIAL 2014*". (Tesis para Obtener el Grado de Magister en Negocios). Universidad Mariano Gálvez de Guatemala. Ciudad de Guatemala –Guatemala.

- Del Castillo, M. (2014). "*Escasez de talento: los retos que el crecimiento impone a la gestión de recursos humanos*". Revista Semana económica, suplemento especial 2014.
- Enríquez, P. (2014). "*Motivación y nivel de desarrollo personal del Instituto de la Visión en México*". (Tesis para obtener el grado de Magister en Administración). Universidad de Montemorelos. Montemorelos – México.
- Fernandez, I. y Zambrano, R. (2018). "*Liderazgo efectivo para el alto desempeño*". Editorial: Empresa Activa
- Flórez, B. (2014). "*Clima organizacional y el desarrollo Personal en empresas productoras de pescado*". (Tesis para obtener grado de Magister en Psicología Organizacional). Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto – Venezuela.
- García, J., Barradas, M. y Gutiérrez, L. (2016) "*Estudio de habilidades directivas en el desempeño de un corporativo aduanal*". Recuperado de Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración.
- García, L. y Brás, J. (2017). *Habilidades Directivas 2da Edición*. Editorial: Pirámide.
- Gonzales, A. (2019). "*El directivo humanista ante las transformaciones tecnológicas del siglo XXI*". Revista Harvard Deusto. pp 5-25. Recuperado de: <https://www.harvard-deusto.com/el-directivo-humanista-ante-las-transformaciones-tecnologicas-del-siglo-xxi>
- Groysberg, B., Johnson, W. & Lin, E. (2019). "*Qué hacer cuando la disrupción en su sector amenaza su carrera profesional*". Revista Harvard Deusto. pp 10 - 12. Recuperado de: <https://www.harvard-deusto.com/que-hacer-cuando-la-disrupcion-en-su-sector-amenaza-su-carrera-profesional>

- Gregersen, H. (2019). *"Detrás de cada avance hay una pregunta mejor"*. *Revista Harvard Deusto*. pp 20- 22. Recuperado de: <https://www.harvard-deusto.com/detras-de-cada-avance-hay-una-pregunta-mejor>
- Hernández, C. y Fernández, A. (2014). *"Metodología de la investigación"*. Distrito federal México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Iborra, M., Dasi, A., Dolz, C. & Ferrer, C. (2014). *Fundamentos de Dirección de Empresas. Conceptos y Habilidades Directivas (2da Edición)*. Editorial: Paraninfo.
- Lino, A. (2014). *"La eficiencia es la clave"*. Recuperado de Revista Semana Económica.
- Mabey, C. y Thomson, A. (2000). *"Achieving Management Excellence: A survey of UK Management Development at the Millennium"*. Institute of Management. London: The Institute of Management.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades directivas (2a ed.)*. México: Mc Graw Hill.
- Madrigal, B. (2017). *Habilidades directivas (3a ed.)*. México: Mc Graw Hill.
- Manpower Group (2013). *"El resurgimiento de la escasez del talento: Acciones a tomar para una fuerza laborar sostenible"*. Fecha de publicación: 28 de abril del 2014. Fecha de consulta: 01 de junio del 2019.
- Manpower Group (2014). *"La escasez de talento continúa: Cómo el cambiante rol de RR.HH. puede cerrar la brecha de la escasez de talento"*. Fecha de publicación: S.f. Fecha de consulta: 01 de junio del 2019
- McClelland, D. (1958). *"Talent and society: new perspectives in the identification of talent"*. New Jersey: D. Van Nostrand.
- McGehee, W. y Thayler, P. (1961). *"Training in business and industry"*. New York: Willey.

- Mehta, K. & Stein, G. (2019). "Cómo negociar a varias bandas con eficacia". *Revista Harvard Deusto*. pp 18- 22. Recuperado de: <https://www.harvard-deusto.com/como-negociar-a-varias-bandas-con-eficacia>
- Mejía, Y. (2015). "Evaluación de Desempeño con Enfoque en las Desarrollo Laboral y competencias laborales". (Tesis para obtener grado de Magister Psicología Industrial – Organizacional). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango – Guatemala.
- Mintzberg, H. (1989). *Diseño de organizaciones eficientes*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Morí, F. y Zavaleta, T. (2014). "La implementación de un sistema tecnológico de almacén en una empresa textil en Gamarra, 2014". (Tesis para obtener el grado de Magister en Administración de Negocios). Universidad Cesar Vallejo – Lima Este. Lima – Perú.
- Murphy, K. (1998). "Psychological measurement: Abilities and skills. En C.L. Cooper y I. Robertson (Eds.): *International Review of Industrial and Organizational Psychology*". New York: John Willey and Sons.
- Oriza, J. (2014). "De jefe a líder: liderazgo basado en la inteligencia emocional y los valores (2a ed.)". México D. F.: Trillas.
- Pérez, E. (2018). *Comportamiento Humano y Habilidades Directivas*. Editorial: Universitaria Ramón Areces.
- Pérez, J. (2019). *Turismo de compras "premium" y de lujo en las grandes ciudades: las "doce P" de un nuevo "marketing mix"*. *Revista Harvard Deusto*. pp 12-15. Recuperado de: <https://www.harvard-deusto.com/turismo-de-compras-premium-y-de-lujo-en-las-grandes-ciudades-las-doce-p-de-un-nuevo-marketing-mix>
- Rodríguez, V. (2017). *Empresa y Administración*. Editorial: Editex.

- Peiro, J. (1999). “*Análisis anticipatorio de necesidades de formación / desarrollo de competencias*”. Pro-active: Implementación de una metodología de formación para anticipar necesidades de competencias y de formación en los recursos humanos. (Curso) Proyecto Leonardo.
- Pereda, F., López, T. y González, F. (2014). “*Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba*”. Recuperado de Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración.
- Pérez, M. (1997). *Estrategia, gestión y habilidades directivas. Concepto, controversias y aplicaciones. (3a ed.)*. México: Prentice Hall.
- Pesántez, M. y Guapacaza, E. (2016). “*El desarrollo de habilidades gerenciales y la comunicación organizacional de los trabajadores del área financiera de la Universidad Politécnica Salesiana 2016*”. (Tesis para Obtener el Grado de Magister en Administración Financiera). Universidad Politecnica Salesiana. Quito – Ecuador.
- Puchol, L. (2016). *El libro de las habilidades directivas. 4ta edición*. Editorial: Diaz de Santos
- Quiroz, G. (2015). “*Modelo de gestión de desarrollo personal y productividad de mypes en Loreto.*” (Tesis para obtener el grado de Magister en Gestión Empresarial). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos – Perú
- Real Academia Española de la Lengua (2010). “*Diccionario de la Real Academia española de la Lengua. Vigésimo segunda edición*”. Madrid: Espasa.
- Rey, C., Cardona, P. & Heras, P. (2012). “*Caso Repsol Portuguesa: cómo vencer la resistencia al cambio*”. *Revista Harvard Deusto*. pp 30-37. Recuperado de: <https://www.harvard-deusto.com/caso-repsol-portuguesa-como-vencer-la-resistencia-al-cambio>

- Rodríguez, R. & Manzano, A. (2014). “*De la gestión por categorías al "Shopper Marketing"*”. *Revista Harvard Deusto*. pp 20-35. Recuperado de: <https://www.harvard-deusto.com/de-la-gestion-por-categorias-al-shopper-marketing>
- Ricart, J. (2008). “*Dirección y directivos para el siglo XXI*”. Harvard Deusto Business Review.
- Rosales, R. (1977). “*Estrategias gerenciales para la pequeña y mediana industria*”. Venezuela: Ediciones IESA.
- Rubio, E. (2015). “*Mercado laboral en el 2015: cada vez toma más tiempo recolocarse*”. En: Revista Semana Económica.com. Fecha de publicación: 24 de febrero del 2015. Fecha de consulta: 01 de junio del 2019
- Rubio, E. (2011). “El 78% de ejecutivos considera que pugna por gerentes Talentosos se extendió a todos los sectores”. Andina Agencia Peruana de Noticias. Fecha de publicación: 25 de octubre del 2011. Fecha de consulta: 01 de agosto del 2019.
- Salovey, J. (2007). *Emotional Intelligence. Key readings on the Mayer and Salovey Model (2a ed.)*. New York: Dude publishing.
- Sánchez, G. (2014). “*Atención al cliente y su Relación con Algunas Variables Ocupacionales en Tres Municipalidades*”. (Tesis para Obtener el Grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú.
- Semana Económica e Ipsos Perú (2014). “*X Encuesta anual de gerentes generales; Gerentes a la obra*”. Revista Semana Económica.
- Semana Económica e Ipsos Perú (2013). “*Gestión del talento. Sin inventario. Los resultados de la primera encuesta anual del talento de SE en alianza con Ipsos Apoyo Perú revelan la escasez de talento gerencial*”. Revista Semana Económica.

- Semana Económica e Ipsos Perú (2014). “*Edición especial de gestión del talento. Asignaturas pendientes (para gerentes). La II Encuesta del talento revela las carencias en las habilidades de los ejecutivos peruanos*”. Revista Semana Económica.
- Manly, A. y Spencer, J. (1993). “*Competence at work. Models for superior performance*”. New York: Wiley.
- Stefano, M. (2014). “*Educación casera a la carta*”. Revista Semana Económica.
- Stein, G. & Pin, J. (2009). “*El desarrollo de directivos en épocas de incertidumbre: claves para evitar fracasos.*” Harvard Deusto Business Review.
- Stephenson, W. (1953). “*The study of behavior: Q-technique and its methodology.*” Chicago: University of Chicago Press.
- Upari, J. y Vasquez, B. (2016). “*Las habilidades directivas y la implementación de un sistema de control de inventario pyme agroindustrial peruano*”. (Tesis para Obtener el grado de Doctor en Administración Industrial). Universidad de Piura. Piura – Perú.
- 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*”. (Tesis para Obtener el Grado de Magister en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú.
- Werther, D. (2014). “*Habilidades directivas y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*”. (Tesis para obtener grado de Magister Psicología Industrial – Organizacional). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango – Guatemala.
- Zegarra, G. (2014). “*El valor (medido) de los CEO. Los 25 CEO más rentables del Perú*”. Revista Semana Económica.

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Matriz de consistência							
Título: El nivel de Habilidades directivas y productividad del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martin de Porres – Lima, 2019.							
Autor: Anthony Mitchel Mocarro Romero							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y la productividad del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martin de Porres – Lima, 2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y el compromiso organizacional del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martin de Porres – Lima, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y la proactividad del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martin de Porres – Lima, 2019?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades directivas y la productividad del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martin de Porres – Lima, 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades directivas y el compromiso organizacional del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martin de Porres – Lima, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades directivas y la proactividad del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martin de Porres – Lima, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades directivas y la capacitación del personal</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El nivel de habilidades directivas tiene relación con la productividad del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martin de Porres – Lima, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>El nivel de habilidades directivas tiene relación con el compromiso organizacional del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martin de Porres – Lima, 2019.</p> <p>El nivel de habilidades directivas tiene relación con la proactividad del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martin de Porres – Lima, 2019.</p> <p>El nivel de habilidades directivas tiene relación con la capacitación del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San</p>	Variable 1: Nivel de Habilidades Directivas				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			• Cultura Gerencial	Estándares de Desarrollo Planificación Operacional Estrategias Gerenciales	1,2,3 4,5,6 7,8,9	Escala: La escala de las preguntas del instrumento serán del tipo ordinal.	Niveles: El nivel de esta investigación es del tipo Aplicativo. Rangos: Bajo (18-25) Medio (26-30) Alto (31-48)
			• Comunicación Laboral	Actividades de Integración Comunicación Vertical Comunicación Horizontal	10,11,12 13,14,15 16,17,18		
			• Trabajo en Equipo	Empatía Cooperatividad Cordialidad	19,20,21 22,23,24 25,26,27		
			Variable 2: Productividad			Dimensiones	Indicadores
• Compromiso Organizacional	Identidad Organizacional Objetivos Personales Capacidad Profesional	1,2,3 4,5,6 7,8,9	Escala: La escala de las preguntas del instrumento serán del tipo ordinal	Niveles: El nivel de esta investigación es del tipo Aplicativo. Rangos: Bajo (18-25) Medio (26-30) Alto (31-48)			
• Proactividad	Solución de Problemas Productividad Innovación	10,11,12 13,14,15 16,17,18					
• Capacitación	Sistemas de Gestión Programas Virtuales Estrategias de Desarrollo	19,20,21 22,23,24 25,26,27					

<p>¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y la capacitación del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martín de Porres – Lima, 2019?</p>	<p>de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martín de Porres – Lima, 2019.</p>	<p>Martín de Porres – Lima, 2019.</p>					
<p>Nivel - diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>		<p>Estadística a utilizar</p>			
<p>Nivel: Descriptivo - Correlacional</p> <p>Diseño: Experimental No</p> <p>Método: Hipotético - Deductivo</p>	<p>Población: Los 300 trabajadores de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martín de Porres – Lima, 2019.</p> <p>Tipo de muestreo: El tipo de estudio es No Probabilístico.</p> <p>Tamaño de muestra: El tamaño de la muestra será de 100 trabajadores de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martín de Porres – Lima, 2019.</p>	<p>Variable 1: Nivel de Habilidades Directivos</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Anthony Mitchel Mocarro Romero</p> <p>Año: 2019</p> <p>Monitoreo: Se analizarán los resultados de los 100 participantes de la encuesta de manera legítima respetando los datos sin ninguna alteración.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Empresa textil Qualita Inversiones SAC.</p> <p>Forma de Administración: Se aplican 27 preguntas de contraste con la variable Nivel de Habilidades Directivas para conocer la opinión de los trabajadores de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martín de Porres – Lima, 2019.</p> <hr/> <p>Variable 2: Productividad</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Anthony Mitchel Mocarro Romero</p> <p>Año: 2019</p>		<p>DESCRIPTIVA: Se recopilará, se analizará y se organizará datos de la presente investigación para aportar de manera informativa.</p> <p>INFERENCIAL: Se efectuará estimaciones e hipótesis en base a las probabilidades observables basándonos en la muestra y población.</p>			

		<p>Monitoreo: Se analizarán los resultados de los 100 participantes de la encuesta de manera legítima respetando los datos sin ninguna alteración.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Empresa textil Qualita Inversiones SAC.</p> <p>Forma de Administración: Se aplican 27 preguntas de contraste con la variable Productividad para conocer la opinión de los trabajadores de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martín de Porres – Lima, 2019.</p>	
--	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

El siguiente cuestionario se ha creado para manejar esta información de manera anónima
Señor colaborador sírvase responder el siguiente cuestionario

Marcando su respuesta, con las alternativas 1 = TOTALMENTE EN DESACUERDO, 2 = EN DESACUERDO, 3 = NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO, 4 = DE ACUERDO, 5 = TOTALMENTE DE ACUERDO

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 1: NIVEL DE HABILIDADES DIRECTIVAS

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Los estándares de desarrollo de la organización se aplican en las actividades directivas.					
2	La empresa emplea correctamente los niveles de desarrollo anual.					
3	Los estándares de desarrollo tienden a renovarse con nuevos métodos administrativos.					
4	La planificación operacional de la organización permite un mejor control de las actividades gerenciales.					
5	La planificación operacional es medida según su evolución anual.					
6	La planificación de operaciones es ir de acuerdo a la demanda en el mercado.					
7	Las estrategias gerenciales aplicadas por la empresa permiten un mejor control de las actividades que se realizan.					
8	Las estrategias gerenciales son medidas según su evolución anual.					
9	La estrategias gerenciales van de acuerdo a la demanda en el mercado.					
10	Las actividades de integración aplicadas desarrollan lazos entre colaboradores.					
11	Las actividades de integración que se realizan son fundamentales para favorecer la comunicación laboral.					
12	Las actividades de integración que se realizan son fundamentales para favorecer la clima organizacional.					
13	La comunicación entre directivos y colaboradores en la organización no es formal.					
14	Se mantiene una comunicación vertical con los colaboradores ante situaciones de bajo desempeño					
15	La comunicación vertical aplicada reduce el compromiso del personal al ejecutar sus funciones					

16	La comunicación horizontal se aplicada entre los colaboradores de la organización.					
17	Se mantiene una comunicación efectiva con los colaboradores ante situaciones de bajo desempeño.					
18	La comunicación horizontal genera motivación en el personal al ejecutar sus funciones.					
19	El nivel de empatía aplicada por los colaboradores genera una consistente productividad					
20	La áreas administrativas que aplican la empatía tienen una comunicación laboral óptima					
21	Los directivos de la empresa tienen un alto nivel de empatía					
22	El nivel de la cooperatividad entre colaboradores genera un óptimo desempeño en la compañía.					
23	La cooperatividad aplicada en áreas administrativas facilita el cumplimiento de objetivos empresariales.					
24	Los directivos aplican la cooperatividad con los colaboradores de la empresa.					
25	Mantener normas de cordialidad en las áreas de trabajo genera un estable ambiente laboral.					
26	El trato que mantienen los directivos con los colaboradores es cordial.					
27	El trato que brindan los colaboradores permite una mejor interacción con los clientes.					

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 2: Productividad

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	La identidad organizacional es conducida eficientemente por la empresa permitiendo una productividad eficiente.					
2	La identidad organizacional es conducida eficientemente por la empresa permitiendo el crecimiento profesional.					
3	La identidad organizacional es conducida eficientemente por la empresa permitiendo ejercer una línea de carrera.					
4	Los objetivos personales de los recursos humanos son promovidos por la empresa como medios de mayor productividad.					
5	Los objetivos personales de los recursos humanos son impulsados por la empresa permitiendo el crecimiento profesional.					
6	Los colaboradores mejoran su productividad al ascender en su línea de carrera.					
7	Las capacidades profesionales se incrementan en base al desarrollo de las funciones.					
8	Las capacidades profesionales incrementan en base a la productividad					

9	Las capacidades profesionales incrementan en base al desempeño operacional.				
10	Los colaboradores brindan soluciones a problemas administrativos impulsando su desarrollo profesional en la empresa.				
11	El nivel de la productividad mostrado por los trabajadores brinda soluciones que condicionan el crecimiento sostenible de la empresa.				
12	El nivel de la productividad mostrado por los trabajadores brinda soluciones que condicionan a los estándares de eficiencia de la empresa.				
13	El nivel de productividad condiciona el desarrollo profesional de los trabajadores				
14	El nivel de productividad condiciona el desarrollo personal de los trabajadores				
15	El nivel de productividad condiciona la línea de carrera de los trabajadores				
16	La actual innovación organizacional facilita la delegación de funciones en la empresa				
17	El nivel de la innovación tecnológica optimiza la gestión de información en la empresa.				
18	Los procesos de innovación gerencial optimiza las funciones del recurso humano de la empresa.				
19	Los procesos de capacitación en sistemas de gestión empresarial facilitan las funciones operacionales.				
20	Los procesos de gestión empresarial que maneja la organización facilitan la gestión de información.				
21	Los procesos de gestión empresarial que maneja la organización facilitan el manejo de sistemas control.				
22	Los procesos de capacitación aplicados en programas virtuales que maneja la empresa facilitan el envío de documentación.				
23	Los procesos de capacitación aplicados en programas virtuales que maneja la empresa facilitan el registro de información financiera.				
24	Los procesos de capacitación aplicados en programas virtuales que maneja la empresa facilitan el seguimiento a clientes potenciales.				
25	Los procesos de las estrategias de productividad que maneja la empresa facilitan las funciones operacionales.				
26	Los procesos de las estrategias de productividad que maneja la empresa facilitan el seguimiento a clientes potenciales.				
27	Los procesos de las estrategias de productividad que maneja la empresa facilitan el registro de documentación.				

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Coeficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
-0.2 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy Alta

Tabla 6: *Confiabilidad del Instrumento (Habilidades Directivas)*

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%	Estadísticos de fiabilidad	
Válidos		100	100,0	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Excluidos ⁰	0	,0	0,851	27
Total		100	100,0		

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 7: *Confiabilidad del Instrumento (Productividad)*

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%	Estadísticos de fiabilidad	
Válidos		100	100,0	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Excluidos ⁰	0	,0	0,851	27
Total		100	100,0		

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Anexo 5: Certificado de validez de Habilidades Directivas (1)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: NIVEL DE HABILIDADES DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cultura Gerencial							
1	Los estándares de desarrollo de la organización se aplican en las actividades directivas.	✓		✓		✓		
2	La empresa emplea correctamente los niveles de desarrollo semestral.	✓		✓		✓		
3	Los estándares de desarrollo tienden a renovarse con nuevos métodos administrativos.	✓		✓		✓		
4	La planificación operacional de la organización permite un mejor control de las actividades gerenciales.	✓		✓		✓		
5	La planificación operacional es medida según su evolución semestral.	✓		✓		✓		
6	La planificación de operaciones va de acuerdo a la demanda en el mercado.	✓		✓		✓		
7	Las estrategias gerenciales aplicadas por la empresa permiten un mejor control de las actividades que se realizan.	✓		✓		✓		
8	Las estrategias gerenciales son medidas según su evolución semestral.	✓		✓		✓		
9	Las estrategias gerenciales van de acuerdo a la demanda en el mercado.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación Laboral	✓						
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Las actividades de integración aplicadas desarrollan lazos entre colaboradores.	✓		✓		✓		
11	Las actividades de integración que se realizan son importantes para favorecer la comunicación laboral.	✓		✓		✓		
12	Las actividades de integración que se realizan favorecen el clima organizacional.	✓		✓		✓		
13	La comunicación entre directivos y colaboradores en la organización es formal.	✓		✓		✓		

14	Se mantiene una comunicación vertical pero respetuosa con los colaboradores ante situaciones de bajo desempeño	✓			✓				✓
15	La comunicación vertical aplicada favorece el compromiso del personal al ejecutar sus funciones	✓			✓				✓
16	La comunicación horizontal es frecuente entre los colaboradores de la organización.	✓			✓				✓
17	Se mantiene una comunicación efectiva con los colaboradores ante situaciones de bajo desempeño.	✓			✓				✓
18	La comunicación horizontal genera motivación en el personal al ejecutar sus funciones.	✓			✓				✓
DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo									
19	El nivel de empatía entre directivos y colaboradores genera una consistente productividad.	Si ✓	No ✓		Si ✓	No ✓		Si ✓	No ✓
20	En las áreas administrativas con alto nivel de empatía hay una comunicación laboral óptima.	✓			✓			✓	
21	Los directivos de la empresa son muy empáticos.	✓			✓			✓	
22	El nivel de la cooperatividad entre colaboradores genera un gran desempeño en la compañía.	✓			✓			✓	
23	La cooperatividad aplicada en áreas administrativas facilita el cumplimiento de objetivos empresariales.	✓			✓			✓	
24	Los directivos frecuentan la cooperatividad entre colaboradores de la empresa.	✓			✓			✓	
25	Mantener normas de cordialidad en las áreas de trabajo genera un estable ambiente laboral.	✓			✓			✓	
26	El trato que mantienen los directivos con los colaboradores es cordial.	✓			✓			✓	
27	La cordialidad en los equipos de trabajo aumenta el nivel de productividad.	✓			✓			✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []


..... de 03 de 07 del 2014

Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. PADILLA CABALLERO, JESUS DNI: 25861074

Especialidad del evaluador: METODOLOGO

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....
Dr. Jesús Emilio Agustín
Padilla Caballero
CPPe. 0125861074

Anexo 6: Certificado de validez de Habilidades Directivas (2)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: NIVEL DE HABILIDADES DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cultura Gerencial							
1	Los estándares de desarrollo de la organización se aplican en las actividades directivas.	✓		✓		✓		
2	La empresa emplea correctamente los niveles de desarrollo semestral.	✓		✓		✓		
3	Los estándares de desarrollo tienden a renovarse con nuevos métodos administrativos.	✓		✓		✓		
4	La planificación operacional de la organización permite un mejor control de las actividades gerenciales.	✓		✓		✓		
5	La planificación operacional es medida según su evolución semestral.	✓		✓		✓		
6	La planificación de operaciones va de acuerdo a la demanda en el mercado.	✓		✓		✓		
7	Las estrategias gerenciales aplicadas por la empresa permiten un mejor control de las actividades que se realizan.	✓		✓		✓		
8	Las estrategias gerenciales son medidas según su evolución semestral.	✓		✓		✓		
9	Las estrategias gerenciales van de acuerdo a la demanda en el mercado.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación Laboral							
10	Las actividades de integración aplicadas desarrollan lazos entre colaboradores.	✓		✓		✓		
11	Las actividades de integración que se realizan son importantes para favorecer la comunicación laboral.	✓		✓		✓		
12	Las actividades de integración que se realizan favorecen el clima organizacional.	✓		✓		✓		
13	La comunicación entre directivos y colaboradores en la organización es formal.	✓		✓		✓		

14	Se mantiene una comunicación vertical pero respetuosa con los colaboradores ante situaciones de bajo desempeño	✓		✓		✓		✓	
15	La comunicación vertical aplicada favorece el compromiso del personal al ejecutar sus funciones	✓		✓		✓		✓	
16	La comunicación horizontal es frecuente entre los colaboradores de la organización.	✓		✓		✓		✓	
17	Se mantiene una comunicación efectiva con los colaboradores ante situaciones de bajo desempeño.	✓		✓		✓		✓	
18	La comunicación horizontal genera motivación en el personal al ejecutar sus funciones.	✓		✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo								
19	El nivel de empatía entre directivos y colaboradores genera una consistente productividad.	Si ✓	No ✓	Si ✓	No ✓	Si ✓	No ✓	Si ✓	No ✓
20	En las áreas administrativas con alto nivel de empatía hay una comunicación laboral óptima.	✓		✓		✓		✓	
21	Los directivos de la empresa son muy empáticos.	✓		✓		✓		✓	
22	El nivel de la cooperatividad entre colaboradores genera un gran desempeño en la compañía.	✓		✓		✓		✓	
23	La cooperatividad aplicada en áreas administrativas facilita el cumplimiento de objetivos empresariales.	✓		✓		✓		✓	
24	Los directivos frecuentan la cooperatividad entre colaboradores de la empresa.	✓		✓		✓		✓	
25	Mantener normas de cordialidad en las áreas de trabajo genera un estable ambiente laboral.	✓		✓		✓		✓	
26	El trato que mantienen los directivos con los colaboradores es cordial.	✓		✓		✓		✓	
27	La cordialidad en los equipos de trabajo aumenta el nivel de productividad.	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

03 de Julio del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: JR LUCIA M. CRUZ ANTONIO DNI: 03517704

Especialidad del evaluador: METODICOSO

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 7: Certificado de validez de Habilidades Directivas (3)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: NIVEL DE HABILIDADES DIRECTIVAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Cultura Gerencial							
1	Los estándares de desarrollo de la organización se aplican en las actividades directivas.	x		x		x		
2	La empresa emplea correctamente los niveles de desarrollo semestral.	x		x		x		
3	Los estándares de desarrollo tienden a renovarse con nuevos métodos administrativos.	x		x		x		
4	La planificación operacional de la organización permite un mejor control de las actividades gerenciales.	x		x		x		
5	La planificación operacional es medida según su evolución semestral.	x		x		x		
6	La planificación de operaciones va de acuerdo a la demanda en el mercado.	x		x		x		
7	Las estrategias gerenciales aplicadas por la empresa permiten un mejor control de las actividades que se realizan.	x		x		x		
8	Las estrategias gerenciales son medidas según su evolución semestral.	x		x		x		
9	Las estrategias gerenciales van de acuerdo a la demanda en el mercado.	x		x		x		
	DIMENSION 2: Comunicación Laboral							
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Las actividades de integración aplicadas desarrollan lazos entre colaboradores.	x		x		x		
11	Las actividades de integración que se realizan son importantes para favorecer la comunicación laboral.	x		x		x		
12	Las actividades de integración que se realizan favorecen el clima organizacional.	x		x		x		
13	La comunicación entre directivos y colaboradores en la organización es formal.	x		x		x		
14	Se mantiene una comunicación vertical pero respetuosa con los colaboradores ante situaciones de bajo	x		x		x		

desempeño															
15	La comunicación vertical aplicada favorece el compromiso del personal al ejecutar sus funciones	x													
16	La comunicación horizontal es frecuente entre los colaboradores de la organización.	x													
17	Se mantiene una comunicación efectiva con los colaboradores ante situaciones de bajo desempeño.	x													
18	La comunicación horizontal genera motivación en el personal al ejecutar sus funciones.	x													
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No		
19	El nivel de empatía entre directivos y colaboradores genera una consistente productividad.	x													
20	En las áreas administrativas con alto nivel de empatía hay una comunicación laboral óptima.	x													
21	Los directivos de la empresa son muy empáticos.	x													
22	El nivel de la cooperatividad entre colaboradores genera un gran desempeño en la compañía.	x													
23	La cooperatividad aplicada en áreas administrativas facilita el cumplimiento de objetivos empresariales.	x													
24	Los directivos frecuentan la cooperatividad entre colaboradores de la empresa.	x													
25	Mantener normas de cordialidad en las áreas de trabajo genera un estable ambiente laboral.	x													
26	El trato que mantienen los directivos con los colaboradores es cordial.	x													
27	La cordialidad en los equipos de trabajo aumenta el nivel de productividad.	x													

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Lima 26.de Julio del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: **RODRIGUEZ ANAYA OSCAR RAFAEL.... DNI:08171632.**

Especialidad del evaluador: **Máster en Gerencia y Administración y Jefe Zonal de Banca Pequeña empresa- Interbank**



¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 8: Certificado de validez de Productividad (1)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso Organizacional							
1	La identidad organizacional es conducida eficientemente por la empresa mejorando su producción.	✓		✓		✓		
2	La identidad organizacional es conducida eficientemente por la empresa permitiendo el crecimiento de la cultura organizacional.	✓		✓		✓		
3	La identidad organizacional es conducida eficientemente por la empresa permitiendo el desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
4	Los objetivos personales de los recursos humanos son promovidos por la empresa como medios de mayor productividad.	✓		✓		✓		
5	Los objetivos personales de los recursos humanos son impulsados por la empresa permitiendo el crecimiento de la cultura organizacional.	✓		✓		✓		
6	Los colaboradores mejoran su productividad al ascender en su línea de carrera.	✓		✓		✓		
7	Las capacidades profesionales se incrementan en base al desarrollo de las funciones.	✓		✓		✓		
8	Las capacidades profesionales incrementan en base al desarrollo personal.	✓		✓		✓		
9	Las capacidades profesionales incrementan en base al desempeño operacional.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Proactividad	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los colaboradores brindan soluciones a problemas administrativos impulsando su desarrollo profesional en la empresa.	✓		✓		✓		
11	El nivel del desarrollo personal mostrado por los trabajadores brinda soluciones que condicionan el crecimiento sostenible de la empresa.	✓		✓		✓		
12	El nivel del desarrollo personal mostrado por los trabajadores brinda soluciones que condicionan a los estándares de eficiencia de la empresa.	✓		✓		✓		

13	El nivel de productividad condiciona el desarrollo profesional de los trabajadores	✓	✓	✓	✓
14	El nivel de productividad condiciona el desarrollo personal de los trabajadores	✓	✓	✓	✓
15	El nivel de productividad condiciona la línea de carrera de los trabajadores	✓	✓	✓	✓
16	La actual innovación organizacional facilita la delegación de funciones en la empresa	✓	✓	✓	✓
17	El nivel de la innovación tecnológica optimiza la gestión de información en la empresa.	✓	✓	✓	✓
18	Los procesos de innovación gerencial optimizan las funciones del recurso humano de la empresa.	✓	✓	✓	✓
	DIMENSION 3: Capacitación				
19	Los procesos de capacitación en sistemas de gestión empresarial facilitan las funciones operacionales.	✓	✓	✓	✓
20	Los procesos de gestión empresarial que maneja la organización facilitan la gestión de información.	✓	✓	✓	✓
21	Los procesos de gestión empresarial que maneja la organización facilitan el manejo de sistemas control.	✓	✓	✓	✓
22	Los procesos de capacitación aplicados en programas virtuales que maneja la empresa facilitan el envío de documentación.	✓	✓	✓	✓
23	Los procesos de capacitación aplicados en programas virtuales que maneja la empresa facilitan el registro de información financiera.	✓	✓	✓	✓
24	Los procesos de capacitación aplicados en programas virtuales que maneja la empresa facilitan el seguimiento a clientes potenciales.	✓	✓	✓	✓
25	La aplicación de estrategias de desarrollo personal que maneja la empresa facilita las funciones operacionales.	✓	✓	✓	✓
26	Las estrategias de desarrollo personal que aplica la empresa facilitan el seguimiento a clientes potenciales.	✓	✓	✓	✓
27	Las estrategias de desarrollo personal que aplica la empresa facilitan el registro de documentación.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

..... 03 de 07 del 20.....

Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. PADILLA CABALLERO, JESÚS DNI: 25861074

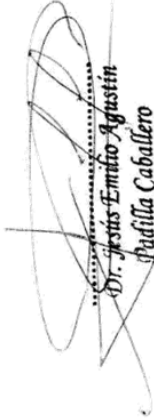
Especialidad del evaluador: METODÓLOGO

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Jesús Emilio Agustín
Padilla Caballero
CPPe. 0125861074

Anexo 9: Certificado de validez de Productividad (2)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinenci a ¹		Relevancia 2		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso Organizacional							
1	La identidad organizacional es conducida eficientemente por la empresa mejorando su producción.	✓		✓		✓		
2	La identidad organizacional es conducida eficientemente por la empresa permitiendo el crecimiento de la cultura organizacional.	✓		✓		✓		
3	La identidad organizacional es conducida eficientemente por la empresa permitiendo el desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
4	Los objetivos personales de los recursos humanos son promovidos por la empresa como medios de mayor productividad.	✓		✓		✓		
5	Los objetivos personales de los recursos humanos son impulsados por la empresa permitiendo el crecimiento de la cultura organizacional.	✓		✓		✓		
6	Los colaboradores mejoran su productividad al ascender en su línea de carrera.	✓		✓		✓		
7	Las capacidades profesionales se incrementan en base al desarrollo de las funciones.	✓		✓		✓		
8	Las capacidades profesionales incrementan en base al desarrollo personal.	✓		✓		✓		
9	Las capacidades profesionales incrementan en base al desempeño operacional.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Proactividad	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los colaboradores brindan soluciones a problemas administrativos impulsando su desarrollo profesional en la empresa.	✓		✓		✓		
11	El nivel del desarrollo personal mostrado por los trabajadores brinda soluciones que condicionan el crecimiento sostenible de la empresa.	✓		✓		✓		
12	El nivel del desarrollo personal mostrado por los trabajadores brinda soluciones que condicionan a los estándares de eficiencia de la empresa.	✓		✓		✓		

13	El nivel de productividad condiciona el desarrollo profesional de los trabajadores	✓	✓	✓	✓
14	El nivel de productividad condiciona el desarrollo personal de los trabajadores	✓	✓	✓	✓
15	El nivel de productividad condiciona la línea de carrera de los trabajadores	✓	✓	✓	✓
16	La actual innovación organizacional facilita la delegación de funciones en la empresa	✓	✓	✓	✓
17	El nivel de la innovación tecnológica optimiza la gestión de información en la empresa.	✓	✓	✓	✓
18	Los procesos de innovación gerencial optimizan las funciones del recurso humano de la empresa.	✓	✓	✓	✓
	DIMENSIÓN 3: Capacitación				
19	Los procesos de capacitación en sistemas de gestión empresarial facilitan las funciones operacionales.	✓	✓	✓	✓
20	Los procesos de gestión empresarial que maneja la organización facilitan la gestión de información.	✓	✓	✓	✓
21	Los procesos de gestión empresarial que maneja la organización facilitan el manejo de sistemas control.	✓	✓	✓	✓
22	Los procesos de capacitación aplicados en programas virtuales que maneja la empresa facilitan el envío de documentación.	✓	✓	✓	✓
23	Los procesos de capacitación aplicados en programas virtuales que maneja la empresa facilitan el registro de información financiera.	✓	✓	✓	✓
24	Los procesos de capacitación aplicados en programas virtuales que maneja la empresa facilitan el seguimiento a clientes potenciales.	✓	✓	✓	✓
25	La aplicación de estrategias de desarrollo personal que maneja la empresa facilita las funciones operacionales.	✓	✓	✓	✓
26	Las estrategias de desarrollo personal que aplica la empresa facilitan el seguimiento a clientes potenciales.	✓	✓	✓	✓
27	Las estrategias de desarrollo personal que aplica la empresa facilitan el registro de documentación.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): —HAY SUFICIENCIA—

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

03 de Julio del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. FICHAH. AMONIS DNI: 045.477.07

Especialidad del evaluador: METODOLOGO

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 10: Certificado de validez de Productividad (3)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso Organizacional							
1	La identidad organizacional es conducida eficientemente por la empresa mejorando su producción.	x		x		x		
2	La identidad organizacional es conducida eficientemente por la empresa permitiendo el crecimiento de la cultura organizacional.	x		x		x		
3	La identidad organizacional es conducida eficientemente por la empresa permitiendo el desarrollo profesional.	x		x		x		
4	Los objetivos personales de los recursos humanos son promovidos por la empresa como medios de mayor productividad.	x		x		x		
5	Los objetivos personales de los recursos humanos son impulsados por la empresa permitiendo el crecimiento de la cultura organizacional.	x		x		x		
6	Los colaboradores mejoran su productividad al ascender en su línea de carrera.	x		x		x		
7	Las capacidades profesionales se incrementan en base al desarrollo de las funciones.	x		x		x		
8	Las capacidades profesionales incrementan en base al desarrollo personal.	x		x		x		
9	Las capacidades profesionales incrementan en base al desempeño operacional.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Proactividad	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los colaboradores brindan soluciones a problemas administrativos impulsando su desarrollo profesional en la empresa.	x		x		x		
11	El nivel del desarrollo personal mostrado por los trabajadores brinda soluciones que condicionan el crecimiento sostenible de la empresa.	x		x		x		
12	El nivel del desarrollo personal mostrado por los trabajadores brinda soluciones que condicionan a los estándares de eficiencia de la empresa.	x		x		x		
13	El nivel de productividad condiciona el desarrollo	x		x		x		

	profesional de los trabajadores													
14	El nivel de productividad condiciona el desarrollo personal de los trabajadores	x			x								x	
15	El nivel de productividad condiciona la línea de carrera de los trabajadores	x			x								x	
16	La actual innovación organizacional facilita la delegación de funciones en la empresa	x			x								x	
17	El nivel de la innovación tecnológica optimiza la gestión de información en la empresa.	x			x								x	
18	Los procesos de innovación gerencial optimizan las funciones del recurso humano de la empresa.	x			x								x	
	DIMENSION 3: Capacitación													
19	Los procesos de capacitación en sistemas de gestión empresarial facilitan las funciones operacionales.	x			x								x	
20	Los procesos de gestión empresarial que maneja la organización facilitan la gestión de información.	x			x								x	
21	Los procesos de gestión empresarial que maneja la organización facilitan el manejo de sistemas control.	x			x								x	
22	Los procesos de capacitación aplicados en programas virtuales que maneja la empresa facilitan el envío de documentación.	x			x								x	
23	Los procesos de capacitación aplicados en programas virtuales que maneja la empresa facilitan el registro de información financiera.	x			x								x	
24	Los procesos de capacitación aplicados en programas virtuales que maneja la empresa facilitan el seguimiento a clientes potenciales.	x			x								x	
25	La aplicación de estrategias de desarrollo personal que maneja la empresa facilita las funciones operacionales.	x			x								x	
26	Las estrategias de desarrollo personal que aplica la empresa facilitan el seguimiento a clientes potenciales.	x			x								x	
27	Las estrategias de desarrollo personal que aplica la empresa facilitan el registro de documentación.	x			x								x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI Hay Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Lima 26 de Julio del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: **RODRIGUEZ ANAYA OSCAR RAFAEL.....DNI: 08171632.**

Especialidad del evaluador: **Máster en Gerencia y Administración / Jefe Zonal de Banca Pequeña empresa-Interbank**

- ¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

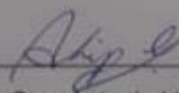
Acta de aprobación de originalidad de tesis

Yo, **Cruz Antonio Lip Licham**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, como asesor de la tesis titulada **"Habilidades directivas y productividad del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martín de Porres – Lima, 2019"** del estudiante **Anthony Mitchel Mocarro Romero**, he constatado que la presente investigación tiene un índice de similitud de **11%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que las similitudes detectadas no constituyen plagio.

A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de 08 del 2019



Dr. Cruz Antonio Lip Licham

DNI: 07517707

11 %

Resumen de coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %
2	repositorio.uilasameric... Fuente de Internet	2 %
3	repositorio.uov.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
5	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8	www.lanacion.com.py Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.unad.edu.co Fuente de Internet	<1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

Habilidades directivas y productividad del personal de la empresa textil Qualita Inversiones SAC., San Martín de Porres - Lima, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios

AUTOR:
Bc. Anthony Michel Mocarro Romero
ORCID: 0000-0002-55580-1737

ASESOR:
Dr. Antonio Lip Licham
ORCID: 0000-0002-5670-8980

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gerencia Funcional

Lima
2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Anthony Mitchel Mocarro Romero

INFORME TÍTULADO:

Habilidades directivas y productividad del personal de la
empresa textil Qualita Inversiones SAC, San Martín de Porres - Lima,
2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

SUSTENTADO EN FECHA: 14 de Agosto

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



[Signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Mocarro Romero Anthony Mitchel

D.N.I. : 46 845 387

Domicilio : 17 E Lt 25 Urb Sta Elisa - Los Olivos

Teléfono : Fijo : 5614250 Móvil : 921126756

E-mail : amocarro@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestría

Mención : Maestro en Administración de Negocios - MBA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Mocarro Romero Anthony Mitchel

Título de la tesis:

Habilidades directivas y productividad del
personal de la empresa textil Qualita Invermoro SAC,
San Martín de Porres - Lima, 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 03/10/19