



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Habilidades gerenciales y competencia laboral en los trabajadores de
una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Ramirez Rodriguez, Alicia Viviana (ORCID: 0000-0003-1287-8024)

ASESORA:

Dra. Ledesma Cuadros, Mildred Jénica (ORCID: 0000-0001-6366-8778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias funcionales

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esposo por su amor y apoyo incondicional, a mis hijos porque son mi motor, a mi madre y hermanos porque sé que siempre puedo contar con ellos.

Agradecimiento

Agradezco a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

A la Dra. Ledesma Cuadros, Mildred Jénica, asesora de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

Al jefe de la empresa privada de entretenimiento, Surco, por permitirme realizar las encuestas y a los colaboradores por su participación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	51

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 validación del contenido de juicio de expertos	18
Tabla 2 Estadística de fiabilidad habilidades gerenciales	18
Tabla 3 Estadística de fiabilidad de competencia laboral	18
Tabla 4 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable habilidades gerenciales	20
Tabla 5 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las habilidades técnicas	21
Tabla 6 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las habilidades de trato al personal	22
Tabla 7 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las habilidades conceptuales	23
Tabla 8 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la competencia laboral	24
Tabla 9 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al autocontrol	25
Tabla 10 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la adaptabilidad	26
Tabla 11 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las capacidades de influencia	27
Tabla 12 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al liderazgo	28
Tabla 13 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al desempeño laboral	29
Tabla 14 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a los valores	30
Tabla 15 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la orientación al logro	31

Tabla 16	Tabla cruzada entre las variables habilidades gerenciales y competencia laboral	32
Tabla 17	Tabla cruzada entre las variables habilidades técnicas y competencia laboral	32
Tabla 18	Tabla cruzada entre las variables habilidades de trato al personal y competencia laboral	33
Tabla 19	Tabla cruzada entre las variables habilidades conceptuales y competencia laboral	33
Tabla 20	Prueba de normalidad	34
Tabla 21	Relación de la muestra no paramétrica según Spearman entre las habilidades gerenciales y competencia laboral	35
Tabla 22	Relación de la muestra no paramétrica según Spearman entre las habilidades técnicas y competencia laboral	36
Tabla 23	Relación de la muestra no paramétrica según Spearman entre las habilidades de trato al personal y competencia laboral	37
Tabla 24	Relación de la muestra no paramétrica según Spearman entre las habilidades conceptuales y competencia laboral	38

Índice de figuras

	Pág.	
Figura 1	Percepción de habilidades gerenciales	20
Figura 2	Percepción de las habilidades técnicas	21
Figura 3	Percepción de las habilidades de trato al personal	22
Figura 4	Percepción de las habilidades conceptuales	23
Figura 5	Percepción de la competencia laboral	24
Figura 6	Percepción del autocontrol	25
Figura 7	Percepción de la adaptabilidad	26
Figura 8	Percepción de las capacidades de influencia	27
Figura 9	Percepción del liderazgo	28
Figura 10	Percepción del desempeño laboral	29
Figura 11	Percepción de los valores	30
Figura 12	Percepción de la orientación al logro	31

Resumen

En la presente investigación el objetivo fue determinar la relación entre las habilidades gerenciales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.

El diseño de la investigación fue no experimental, de tipo básica, el método fue hipotético deductivo, con una muestra censo de 100 trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021. Se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento fue un cuestionario que fue debidamente validado a través de juicios de expertos y se determinó su confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, de la variable habilidades gerenciales es de alta confiabilidad y la competencia laboral es de alta confiabilidad.

En la presente investigación se arribó que el 58% de los encuestados, manifestaron que las habilidades gerenciales se ubicaron en el nivel regular y el 53% de los encuestados indican que la competencia laboral se ubicó en el nivel media. Concluyó que según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.785$) indica una correlación positiva alta, asumiendo que existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, técnica, trato de un personal, conceptual y competencia laboral.

Abstract

In the present research, the objective was to determine the relationship between managerial skills and job competence in the workers of a private entertainment company, Surco - 2021.

The design of the research was non-experimental, of basic type, the method was hypothetical deductive, with a census sample of 100 workers of a private entertainment company, Surco - 2021. The survey technique was used and the instrument was a questionnaire that was duly validated through expert judgments and its reliability was determined using the Cronbach's Alpha coefficient of the variable managerial skills is highly reliable and job competence is highly reliable

In the present research it was arrived that 58% of the respondents, stated that the managerial skills were located in the regular level and 53% of the respondents indicate that the labor competence was located in the average level. He concluded that according to Spearman's Rho test ($r = 0.785$) indicates a high positive correlation, assuming that there is a significant relationship between managerial skills and job competence in workers of a private entertainment company, Surco - 2021.

Key words: Managerial skills, technique, treatment of a staff, conceptual and job competence.

I. INTRODUCCIÓN

La globalización ha causado grandes cambios en diversos aspectos: políticos, tecnológicos y económicos, las cuales han tenido consecuencias en los mercados, con la presencia de estos cambios, las empresas se han visto obligadas a implementar estrategias para poder hacerse más competitivas, para ello se debe contar con profesionales que puedan ser capaces de conducir a la empresa de manera competitiva, a través de la realización de sus responsabilidades de manera adecuada, mostrando sus competencias (González et al. 2021). Asimismo, se han generado dificultades en las empresas privadas, donde el orden se ha vuelto más vertical, ello hace que dentro de las empresas se pueda desarrollar problemas de manera acentuada, y surgen los problemas de comunicación, las cuales muchas veces no se cuenta con los gerentes de manera competente para poder lograr una resolución de conflictos adecuada donde cada una de ellas pueda exponer sus ideas y llegar a un acuerdo donde se haga de manera asertiva, ello dependerá de las virtudes que tenga el gerente (Rubio, 2021).

En América latina se busca contar con un buen desempeño de los colaboradores para el logro de las metas de la empresa, donde cada uno de ellos ayude al cumplimiento de los cambios que requiere para el logro de la mejora dentro del mercado, lo cual es muy complicado, ya que se ha visto que estos son muy difíciles de conseguir ya que en nuestra región es complicado que se les brinde un trato especial a los colaboradores para el logro de su desempeño (López, Parra y Rubio, 2019).

El Perú también ha sufrido los cambios que son necesarios en toda empresa, debido a que su desarrollo en diversos aspectos depende de ello, para que puedan hacer uso y disponer de los recursos del estado, para poder brindar un mejor servicio a las poblaciones que lo necesiten, para ello debe cuidar su desarrollo en el tiempo (Loor y Valdés, 2021). Para ello, las empresas nacionales deben cuidar los recursos que se han asignado con la intención de gastar los presupuestos en actividades que les brinden un mejor servicio a los usuarios, lo que se busca es que cada monto sea empleado de la mejor manera aplicando los procesos que rigen la

gestión, dentro del marco del Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP), donde se busca la sostenibilidad y el beneficio para los peruanos (Mendoza, 2021). Actualmente, hay muchas deficiencias que deben ser levantadas buscando el beneficio de los usuarios, lo que se busca es que los servicios deben cumplir con los requisitos mínimos para poder sustentar el buen uso de los recursos. Asimismo, el Perú deja de lograr resultados óptimos porque muchas veces los encargados de las entidades públicas no cuentan con el perfil deseado en el manejo del personal y de otras actividades, dejando de lado el liderazgo que debe tener en cuenta en favor de la organización (Leyva, Cavazos, Espejel, 2018). También, en las entidades privadas, existen gente que desarrolla sus actividades y logran las metas que se plantean, las cuales deben estar relacionadas con la cultura de la empresa o con los fines que estas persiguen. Siendo necesario, la existencia de los líderes para poder conducir los esfuerzos de los colaboradores en el bienestar de la empresa (Sánchez y Poveda, 2019)

Asimismo, en la empresa en estudio, se ha notado que los gerentes no cuentan con las destrezas que son necesarias para poder alcanzar las metas, dejando de lado la competitividad, dentro de los problemas más comunes que hay son; la falta de una adecuada comunicación, monitoreo, motivación, entre otros. Se busca contar con colaboradores que se esfuercen por lograr las metas en beneficio de la empresa, es por ello, que los que dirigen la empresa puedan establecer sus mecanismos, liderar y motivar a los colaboradores con la intención de ser parte de un éxito que dure en el tiempo, desempeñándose de manera adecuada. Tenemos un ejemplo de Tragamonedas en Perú que tuvo 760 locales y 87 mil colaboradores formales, y han dejado estos servicios trayendo problemas a los colaboradores.

El casino enfrente cuantiosas pérdidas, sin embargo tenían obligaciones financieras que cubrir, como proveedores, mantenimientos de máquinas, servicio y logística, ante ello los administrativos del casino, buscaron la negociación y refinanciamiento de pagos pendiente con sus cliente y proveedores, por otra parte este sector no recibió ningún tipo de apoyo económicos dictados por el ministerio de economía (reactiva Perú), pues este sector fue considerado como actividades

prohibidas y estuvo en la lista de exclusión y dificultando aún más la sostenibilidad económica de sus colaboradores.

Asimismo, se formula la investigación de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021? De la misma forma, los problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre las habilidades técnicas y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021?, (b) ¿Cuál es la relación entre las habilidades de trato al personal y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021? y (c) ¿Cuál es la relación entre las habilidades conceptuales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021?

En la justificación de la investigación: según, Hernández y Mendoza (2018) se consideró el valor teórico, para incrementar el conocimiento en base al enfoque propuesto por Katz (1974) y Ortega (2015) aplicando sus postulados los cuales se adaptaron al contexto motivo de estudio, estas habilidades, debe de demostrar confianza y habilidad para comunicar ideas y pensamientos especialmente cuando estamos bajo presión

En la justificación metodológica una vez que los instrumentos quedan validados y aplicado su confiabilidad queda que los estudiantes sigan mejorando algunas preguntas para mejorar la investigación a realizar (Hernández et al. 2014).

En cuanto a la justificación práctica, servirán para poder brindar solución a las dificultades que se han encontrado en la empresa en la cual se basa el estudio, haciendo uso de los datos que se obtienen se estará en la capacidad para poder plantear aportes en la mejora de los problemas que se presentan con la intención de mejorar su contexto (Hernández et al. 2014).

Se consideró como objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021. Los objetivos específicos son: (a) Establecer la relación entre las habilidades técnicas y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021, (b)

Identificar la relación entre las habilidades de trato al personal y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021 y (c) Establecer la relación entre las habilidades conceptuales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.

Del mismo modo, se puntualizó la hipótesis general: Existe relación entre las habilidades gerenciales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021. Asimismo, las hipótesis específicas son: (a) Existe relación entre las habilidades técnicas y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021, (b) Existe relación entre las habilidades de trato al personal y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021 y (c) Existe relación entre las habilidades conceptuales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se consideró para los antecedentes internacionales, según Olán, Falcón y Jiménez (2021) busca estudiar la competencia gerencial que deben tener los encargados de los hoteles del contexto. Se contó con la participación de los gerentes de los hoteles municipales. Dentro de los resultados, el 100% de los gerentes no cuentan con las competencias técnicas, en cuanto al idiomas, gestión insumos comestibles y marketing, en las cuales se han obtenido rangos muy bajos en gestión de la calidad, uso de las tecnologías. Finalmente se aporta con la idea de generar una propuesta de gestión para que los gerentes puedan administrar de manera correcta los hoteles del municipio y se puedan generar los ingresos que sean correspondientes para la mejora de estos.

Donawa y Gámez (2019) en su publicación cuyo objetivo mostrar las habilidades gerenciales como una herramienta para crear innovaciones en las universidades de Colombia y Venezuela. Estudio positivista, descriptiva no experimental, transeccional y de campo. Se contó con el apoyo de 60 catedráticos, dentro de los resultados se obtuvo una relación con un valor de 0,94, mostrándose un bajo nivel en las destrezas para ser innovadores, y con ello se busca que se desarrolle el plan propuesto para poder alcanzar las mejoras que se han proyectado para contar con líderes adecuado para guiar a los estudiantes hacia el logro de la innovación.

Garcés, Lizano y Morales (2018) en su publicación cuyo propósito fue determinar el nivel de competencias gerencias y desempeño laboral, se usó un cuestionario de Rueda de efectividad relacionadas a las competencias de los gerentes. También el test de 360, se contó con el apoyo de 89 docentes con cargos, se obtuvieron que el 75 a 80% poseen un alto nivel en competencias gerenciales y 15% a 20% niveles medios y bajos, sobre el desempeño laboral.

Leyva, Espejel y Cavazos (2017) muestra la incidencia de las habilidades gerenciales como aspecto interno y su incidencia en la competitividad dentro de las empresas, desde la visión de los gerentes de las (Pymes) de Hermosillo, México. Estudio mixto, consta de dos fases. Dentro de las conclusiones se obtuvo que la

primera variable si incide de manera alta en la competitividad, ello hace posible que los gerentes puedan direccionar el esfuerzo de los trabajadores para alcanzar las metas.

Palma, Rojas y Parejo (2017) en su publicación cuyo propósito fue mostrar la manera en que las destrezas de los gerentes inciden en la generación de valor en las IPS - Caribe. Estudios descriptiva/documental, cualitativo. Se aplicó una entrevista a los gerentes de 12 IPS. Se pudo concluir aspectos esenciales dentro de las falencias que hacen que las entidades no puedan lograr el valor que requieren dentro de los servicios que ofrecen, Se concluye, que deben darse programas de capacitación para poder reforzar las habilidades de liderazgo en los encargados para el manejo del personal en la que se direccionen las destrezas y esfuerzos de los colaboradores para alcanzar las metas en la compañía. Y con ello se logre la generación del valor agregado que busca brinda la entidad.

De la misma forma, se detalló los antecedentes nacionales, según Salas (2021) muestra la relación de las habilidades de los directivos y el rendimiento de los gerentes en compañías de alianza, sede Lima, Cañete, Chincha, Pisco, Nazca y Joaquín. Estudio no experimental, transversal, cuantitativo, con una muestra censal de 90 trabajadores. Dentro de los resultados, el 31,4% mencionan que la habilidad gerencial es regular y el 40% que el rendimiento laboral es regular, mostrando una relación importante entre las variables con un valor de Spearman Rho ($r = 0.426$) del tipo positiva moderado, $p = 0,009$ que es menor al del $\alpha = 0,05$.

Chinchay (2021) determino la relación que hay entre las competencias en el trabajo y el desempeño. Sobre las competencias laborales, el 31% percibe como es ideal, en tanto que, el desempeño laboral, el 48% sostienen que es ideal. Concluyendo que la relación se da con un 95% de confianza, acompañada de un valor de Spearman con 0.966, manifestando una relación directa.

Mariño (2020) en su publicación cuyo objetivo fue mostrar las habilidades del gerente con relación al desempeño de los colaboradores de la Pollería Súper Dorado EIRL, Trujillo 2020. Estudio aplicada, correlacional, no experimental-transversal. Se contó con el apoyo de 15 colaboradores. Según resultados el 53.33% de los trabajadores perciben que el nivel de las habilidades de los jefes que

laboran en la Pollería es moderado y el 46.67% de los jefes perciben que el grado de desempeño. Concluyó que la relación es del tipo positiva moderada, con un valor de Spearman $Rho = 0.646$ mostrando que las habilidades de los encargados son importantes para el desempeño de los colaboradores.

Pérez (2020) en su publicación cuyo objetivo fue mostrar relación de las Habilidades gerenciales y rendimiento en el trabajo en unas farmacias de Lima, 2020. Estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental y transversal. Dentro de los resultados, el 68% sostiene que las habilidades gerenciales son regular y el 68% menciona que rendimiento laboral está en nivel medio. Se muestra una relación significativa entre variables, con un valor de Spearman 0,751.

Díaz (2019) en su investigación cuyo objetivo fue mostrar que las habilidades directivas se relacionan con las competencias en el trabajo en la casa de estudio privada, 2019. Estudio cuantitativo, básica, no experimental, transversal. Se contó con el apoyo de 116 docentes, a quienes se les brindó el test para ser completado, se obtuvo resultados: que el 24.1% mencionan que hay un nivel malo en las habilidades gerenciales y el 15.5% nivel malo de competencia laboral, hay una relación de 0,732 relación del tipo alta y positiva.

Enfoque teórico de las habilidades gerenciales, se basa en la teoría de Relaciones Humanas avalada por el Psicólogo y Sociólogo Elton Mayo 1880-1949, se inició en la importancia de humanizar el trabajo, ya que los obreros eran tratados como máquinas que se dedicaban a la producción y no tenían descanso, lo cual muchas veces ocasionaba accidentes (Cadena, 2017). Para el estudio de Hawthorne se visualizó dos aspectos: psicológico que estudia el comportamiento en el trabajo, los cuales que mostraron que motivarlos con pagos económicos no eran suficiente, ellos pedían la disminución de las horas de labor (Moncada y Castro, 2019) Pone énfasis en la importancia del descanso para alimentarse y recrearse y con ello mejora su rendimiento en el trabajo y puede culminar con éxito sus actividades dentro de la empresa (Mayo, 1880-1949 citado en Betancur y Gallego, 2015; Brigido, 2006 & Branch, 2003). Una segunda teoría es la teoría de Contingencia planteada por Fred Fiedler (1965-1967) presenta a tres aspectos sobre el nexo líder-subordinado, la estructura de trabajo y el poder posicional del

líder. Plantea la importancia de un ambiente tranquilo para que los colaboradores se puedan desempeñar de manera adecuada y también la presencia del líder es medular para el funcionamiento adecuado de una empresa, este debe poseer cualidades para poder concretar las acciones y lograr el compromiso de los colaboradores.

Las habilidades gerenciales son comportamientos de un gerente para poder conducir a una compañía, para ello debe contar con las habilidades técnicas, conceptuales y las humanas, donde se cumplen los requisitos para la buena conducción de una empresa. Donde el gerente debe conducir, motivando a su equipo de trabajo para cumplir las metas (Carhuancho, et al. 2019). Además, Arrascue et al. (2021) precisaron que son medulares para el ámbito de la salud, un sector muy complicado debido a los gerentes requiere obligatoriamente de las cualidades para el manejo correcto de los nosocomios. Igualmente, Loor y Valdés (2021) precisaron que estas destrezas son cruciales para el cambio en la organización, por ello se contrata a un personal que tenga el perfil adecuado. Solís (2020) aseveró que son las destrezas que permiten cumplir con las funciones, de modo que la empresa cumpla sus planes y estos sean los elementos que le ayuden a concretarlas, haciendo que los colaboradores cumplan con sus funciones de manera eficiente y con ello la empresa pueda cumplir sus objetivos. De la misma forma, Rodríguez y Orellana (2020) mencionaron son determinantes para que las empresas alcancen sus metas, usando las herramientas necesarias para poder cumplir los planes y con ello el crecimiento de las organizaciones.

También se deben considerar las habilidades que le permitan al gerente cumplir con eficiencia su labor y lograr que la empresa la cual dirige se conduzca de manera adecuada (Donawa y Gámez, 2019). El logro de metas es un talento que buscan las empresas en sus líderes, ya que ellos deben mover su equipo de trabajo para poder concretar sus habilidades, ya que se convierte en una ventaja para la empresa cuando se habla de competencia en los mercados (Gonzalez y Ley, 2019). Son los comportamientos que asume un ser humano no para direccionar una empresa con la intención de ubicarla en un lugar privilegiado en el rubro que se desempeñe (Leyva et al. 2017).

Para la variable habilidades gerenciales se tomaron en cuenta las dimensiones propuestas por Carhuacho et al. (2019): las habilidades técnicas, habilidades de trato personal y habilidades conceptuales.

Habilidades técnicas, según Carhuacho et al. (2019) son el conjunto de sabiduría que posee en cuanto al manejo de las máquinas para emplearlo de un amanaera adecuada y hacer que esta produzca los suficiente. Asimismo, estas destrezas cumplen funciones adecuadas para saber que su desempeño es el adecuado, las cuales se proyectan en el futuro y el cumplimiento de los planes estratégicos (González et al. 2021).

Se detalló los indicadores como: Software, los mecanismos que son capaces de brindar oportunidades para una buena conducción de los riesgos relacionados con las responsabilidades asumidas en un inicio y con ello se logra reducir las consecuencias de los errores (Castro, Herrera & Villalobos, 2020). También, Idioma, se refiere al dominio que tiene el gerente en el manejo del idioma el cual es importante para el logro de sus metas, ya que es importante en una sociedad globalizada (Moreira & Venegas, 2020). También, negociación, la negociación es una herramienta muy importante ya que lo motivara a cumplir con una de sus funciones principales, realizar negociaciones para arreglar los problemas internos lo cuales afecta de manera directa en la empresa (Delgado, 2016).

Habilidades de trato al personal según Carhuacho et al. (2019) sostiene que son destrezas que satisface a una persona, buscando que su interlocutor lo ejecute de manera efectiva y se logre el bienestar de las personas que interactúan, también se resalta la importancia de las destrezas emocionales, los cuales le servirán al gerente para que pueda dirigir a sus equipos de trabajo y con ello puede garantizar el bienestar interno de la empresa (Millalén, 2017).

Se mencionó los indicadores: Autocontrol, habilidad de anular, los impulsos personales. Se conoce como la resistencia a las tentaciones, dominar las emociones, ajustar la conducta en pro de las metas de la empresa (Pérez, Cobo, Sáez & Díaz, 2018). Autoconfianza, se da cuando una persona cree en sus propias habilidades y cumple las funciones que le han asignado de manera eficiente, ya que sabe que puede cumplirlo de manera efectiva (Herrera, Rodríguez, & Soler, 2021).

Equilibrio emocional, para alcanzar el equilibrio emocional es necesario que revisemos nuestras emociones, ideas, creencias disfuncionales, percepciones y sentimientos, organizando en primer lugar nuestros pensamientos. Tener control emocional es saber dominarse, no permitiendo que las emociones afloren de forma descontrolada quitándonos la sobriedad (Cruz, 2021). Empatía, nos permite considerara las acciones de los miembros de una empresa y conocer las acciones de los semejantes. Es, ponerse en el lugar del otro (Muñoz, 2017).

Habilidades conceptuales según Carhuancho et al. (2019) se basa en el orden de la información con la intención de manejar la gestión de modo creativo para administrar de manera eficiente y lograr el éxito. En tal sentido, son las ideas que yace en los seres humanos para poder realizar las acciones, debe tener el convencimiento para interactuar de manera correcta y lo podrá realizar en favor de la empresa (Payares, Cárcamo & Romero, 2017).

Se mencionan los indicadores: Desarrollo de nuevos conceptos, es la información que logra juntar después de realizar las observaciones de los documentos de la empresa, cifras, artículos que le sirven para cumplir sus planes. (Robert & Yoguel, 2020). Resolución de problemas, surge de la implementación de las estrategias que se requieran para el logro de la meta establecida, según la realidad de la empresa (López, 2017).

La variable Competencia laboral se apoya en la teoría de la competencia propuesta por López y Montijo (2016) y se basa en el conductismo, derivado de la teoría de las relaciones humanas. Según Da Silva (2002) se opone a las técnicas parametradas, busca una nueva manera de trabajo en cuanto a la administración del personal, ya que considera importante la presencia de la persona en las empresas (López & Zayas, 2009).

Según López y Montijo (2016), el constructivismo, estudia el contexto, las interacciones de los colaboradores y su desempeño dentro de la empresa. A no excluir a los trabajadores, considera a cada trabajador como un aportante de una habilidad diferente de los demás para lograr contribuir con la empresa.

Análisis funcionalista, busca las habilidades más importantes de los colaboradores, las cuales les serán útiles a la empresa para poder cumplir con las

metas, primero menciona los objetivos. De acuerdo con Cabrera y González (2006), son mecanismos usados en el reclutamiento.

Análisis conductual, el enfoque ocupacional presta atención a las descripciones de las cualidades de los más destacados en las áreas, para conocer las motivaciones que tienen para cumplir con sus funciones de manera eficiente. De acuerdo con Cabrera y González (2006)

La competencia laboral según Ortega (2015) son cualidades que destaca de una persona cuando asume una función de direccionar una empresa para ayudarla a conseguir sus metas. Asimismo, Frías et al. (2021) mencionaron que las competencias en el trabajo son conocimientos que obtienen los colaboradores para poder realizar su trabajo de modo eficiente. En tal sentido, Pereda, Berrocal & García (2011) manifiestan que son comportamientos de las personas cuando desempeñan una labor, por lo cual deben poner en práctica toda su sabiduría que han acumulado. Por su parte, Casimiro et al. (2020) nos dice que son cualidades de la persona, la cual direcciona los comportamientos para lograr las metas que se proponen. Aclara que las funciones de los puestos de labor suelen ser distintos, lo cual es planteado por la empresa según sean sus necesidades. Asimismo, Romero y Flores (2020) establecieron que son conductas que tiene una persona para poder cumplir con sus responsabilidades, partiendo de su percepción hasta las variantes que se refieren a los gerentes, las cuales son imprescindibles para que la empresa pueda cumplir con las aspiraciones que se ha propuesto en un determinado espacio de tiempo. Se consideran también las destrezas propias de las personas.

Para la variable competencia laboral se tomaron en cuenta las dimensiones propuestas por Ortega (2015):

Autocontrol, es la destreza de control de las propias emociones y deseos, pueden controlar su cuerpo, es una destreza que se adapta a sus necesidades, las cuales se basan en la conducta de la persona y la cual le servirá para cumplir sus metas de manera adecuada Ortega (2015). Se consideró los indicadores como: Autocontrol emocional, es la destreza de dominar los sentimientos de modo que no se convierta en un obstáculo para el cumplimiento de sus metas dentro de sus conductas (Serrano & Álvarez, 2010). Asimismo, autocontrol conductual, parte de la

conducta donde el estudiante es capaz de dominar sus deseos según las instrucciones que recibe para poder ejecutar las acciones de modo adecuado. (Corría, Estrada & Aguilar, 2020).

Adaptabilidad, es la habilidad para poder adaptarse a un entorno. Puede ser de diversa índole, por ejemplo, adecuarse al entorno digital, cultural o social para poder cumplir con sus responsabilidades asumiendo ser parte de un grupo de trabajo, tomando en cuenta su experiencia profesional (Ortega, 2015). De la misma forma, es lograr que la adaptación sea la adecuada para el cumplimiento de las responsabilidades del colaborador, reinventar las estrategias para poder interactuar los negocios (Flórez, 2021). El indicador solución de problemas, está relacionada a las condiciones de la empresa, la toma de decisiones y liderazgo aplicado entre otros que le sirvan como parte de su estructura (Riquelme, Pedraja & Vega, 2020). El indicador Flexibilidad persigue el mejor posible factor disponible para poder aceptar los cambios y ser parte de ellos para la mejora del contexto y volver a la compañía en una más competente (Aparicio, 2020).

Capacidad de influencia, es el predominio que ejerce una persona sobre la otra para lograr resultados exitosos (Ortega, 2015). Son los recursos disponibles de la empresa para poder operar, con las actividades sus empleados puedan realizar sus actividades de manera adecuada, un punto clave en el desempeño de los gerentes, ya que ellos se relacionan con los trabajadores para poder sacar las ventajas correspondientes y se pueda reflejar en los resultados y ganancias (Acosta, Plata, Puentes, & Torres, 2019).

Los indicadores: Dominio, Se refiere a las relaciones afectivas sobre el aprendizaje que desarrollan dentro de la empresa, las cuales se van afianzando durante un tiempo (César, Suárez, Núñez & Leal, 2018). Confianza, la confianza como acto de comunicación manifiesta acciones que se concretan en decisiones, expresadas en argumentos cargados de validez y sustentados en principios éticos aceptados y reconocidos como legítimos por un grupo humano en particular y por el conocimiento en general (Moreno et al. 2021). Credibilidad, la credibilidad es cuando se tiene información muy específica, lo cual también dependerá del atractivo

y dinamismo del mismo medio, algo que puede marcar notables diferencias entre los viejos medios, los nuevos medios y medios (Villegas & Morales, 2021).

Liderazgo, son las destrezas que logran gran influencia en el personal, donde estos líderes motivan a sus equipos de trabajo para que se esmeren y realicen sus actividades de manera adecuada, con ello se busca que sean más efectivos y los subordinados realicen sus acciones del modo pertinente (Ortega, 2015). Asimismo, se detalló los indicadores: Trabajo en equipo, el trabajo en equipo es una comunidad de individuos que comparten objetivos, pero cada uno realiza sus actividades de manera independiente siguiendo los protocolos acordados de manera correlacionada con sus compañeros de trabajo (Torres, Punina, Betsy & Blanca, 2020). Comunicación asertiva, es la que se debe aplicar a cualquier intercambio de información en una empresa para el logro de buenas relaciones (Silva, Barrientos & Díaz, 2020).

Desempeño laboral, es el conjunto de destrezas y experiencias que pone en práctica el colaborador, el cual le ayuda a desempeñarse de modo adecuado en su quehacer y hace que se cumplan las actividades esperadas (Ortega, 2015). Ello está relacionado directamente con el rendimiento, su desenvolvimiento en el puesto de trabajo y la eficiencia con la que realiza las acciones (Bohórquez, Pérez, Caiche & Benavides, 2020).

Eficiencia, es el resultado óptimo de la realización de un trabajo a cargo de un empleado, donde lo realiza enmarcado en los procesos que se han brindado en su manual para guardar relación con las políticas empresariales (Castellanos & Arguello, 2018). Ejecución, consiste en la realización de las actividades según las normas estipuladas y las guías técnicas que deben seguir para el mantenimiento coherente (García, 2020).

Valores, son los principios o creencias que le permiten a un individuo a orientar su comportamiento (Ortega, 2015). Se detalló los indicadores: Responsabilidad, el concepto de responsabilidad que asume la empresa, la cual debe estar ligada a sus valores para poder compartirlo con sus colaboradores en el marco del sistema capitalista, para lograr la competencia en el rubro donde trabaja (Almeida & Arrechavaleta, 2018). Profesionalidad, se busca que se desarrollen las

actividades y que se asuma las acciones a pesar de no contar con espacios adecuados y los insumos que necesita para su trabajo, ahí entra a tallar este aspecto (Vera, Paladines & Velasco, 2017).

Orientación al logro, es el aporte que hace cada colaborador para lograr las metas dentro de la organización, para cumplir con los proyectos en beneficio de las utilidades mayores (Ortega, 2015). Se respalda en los resultados y los esfuerzos que hace una persona para poder cumplir con sus responsabilidades (Peñaloza, Méndez, Jaenes & Ponce, 2017).

Se mencionó los indicadores: Capacidad, es una destreza donde se unen los recursos con los que cuenta la empresa para poder cumplir sus objetivos de producción o ventas, la cual trae como resultado el logro de esta (Correa & Díaz, 2018). Resultados, los resultados de una investigación que se presenta después de una prueba fortalecen capacidades, desarrollan un sector tecnológico e Innovación en el proceso investigativo, ya sea en los temas de ciencias sociales, humanas, salud y educación (Terán, Chaves & Eraso, 2019).

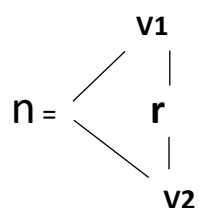
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Este estudio es de tipo básica, según las ideas de Sánchez y Reyes (2016) precisaron porque consiste en buscar saberes sobre fenómenos que ocurren en la naturaleza, para lograr una mejor sociedad.

Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, ya que no hace manipulaciones en la variable. A la vez, se considerará de corte transversal ya que se mide en un tiempo determinado (Hernández y Mendoza, 2018). y se presenta el siguiente esquema:



Dónde:

- n : Muestra de estudio
- V1 : Habilidades gerenciales
- V2 : Competencia laboral
- r : Correlación

Enfoque de la investigación.

Según Hernández y Mendoza (2018) el enfoque fue cuantitativo, ya que emplea estadísticos para el procesamiento de la información.

Método de la investigación.

Al respecto, Bernal (2016), indicó que el método de investigación es hipotético deductivo, sostiene que parte de una premisa general para llegar a una conclusión particular, que sería la hipótesis a falsar para contrastar su veracidad (p. 60).

Nivel de investigación.

Fue descriptivo correlacional, debido a que establece la relación entre las variables (Sánchez y Reyes, 2016).

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual de habilidades gerenciales

Son comportamientos de un gerente para poder conducir a una compañía, para ello debe contar con las habilidades técnicas, conceptuales y las humanas, donde se cumplen los requisitos para la buena conducción de una empresa. Donde el gerente debe conducir, motivando al equipo para lograr metas (Carhuancho et al., 2019).

Definición operacional de habilidades gerenciales

Está conformada por tres dimensiones: (a) Habilidades técnicas, (b) Habilidades de trato personal y (c) Habilidades conceptuales y estas a su vez contienen los siguientes Indicadores: Software, idioma, negociación, autocontrol, autoconfianza, equilibrio emocional, empatía, desarrollo de nuevos conceptos y resolución de problemas.

Definición conceptual de competencia laboral

Según Ortega (2015) definió que las competencias son cualidades que destaca de una persona cuando asume una función de direccionar una empresa para ayudarla a conseguir sus metas.

Definición operacional de competencia laboral

La definición operacional de esta variable se operacionaliza en siete dimensiones: (a) Autocontrol, (b) Adaptabilidad, (C) Capacidades de influencia, (D) Liderazgo, (e) Desempeño laboral, (f) Valores y (g) Orientación al logro.

Indicadores: Autocontrol emocional, autocontrol conductual, solución de problemas, flexibilidad, dominio, confianza, credibilidad, trabajo en equipo, comunicación asertiva, eficiencia, ejecución, responsabilidad, profesionalidad y capacidad

Escala de valoración: Escala de Likert que están dadas por 5 valores como: 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre.

3.3 Población, muestra y muestreo

Según Hernández y Mendoza (2018) definieron que es el total de personas que cumplen ciertas características. Por lo tanto, en la indagación se contó con 100 trabajadores.

Hernández y Mendoza (2018) menciona que la muestra es un subgrupo que colabora para la recolección de los datos, la cual es representativa para el estudio,

y se contó con la participación del total, es decir que la muestra es el total de la población.

Criterios de inclusión.

Se considerará al personal de la empresa mencionada.

Criterios de exclusión.

Se excluye a los que no trabajan dentro de la empresa que se está investigando

Unidad de análisis: se consideró a todos los trabajadores de la empresa que se está investigando.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.

Técnica: La técnica utilizada en la investigación fue la encuesta, son un método de recolección de datos de personas; Valderrama (2015) precisa que el instrumento es de tipo cuestionario, conformado por una serie de cuestiones que sirven para recabar datos.

Ficha técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario de habilidades gerenciales

Autor: Carhuancho et al. (2019)

Procedimientos: Lima Perú.

Objetivo: Establecer las dimensiones, calcular la confiabilidad y estandarizar el cuestionario de habilidades gerenciales.

Administración: Individual

Significación: la escala tendrá el propósito de determinar la relación entre las variables mencionadas.

Estructura: Una escala de 31 ítems, utilizando las respuestas alternativas de opción múltiple, tipo Likert.

Ficha técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario de competencia laboral

Autor: Ortega (2015)

Procedimientos: Lima Perú.

Objetivo: Establecer las dimensiones, calcular la confiabilidad y estandarizar el cuestionario de competencia laboral.

Administración: Individual

Significación: la escala tendrá el propósito de determinar la relación entre las variables mencionadas.

Estructura: Una escala de 40 ítems, utilizando las respuestas alternativas de opción múltiple, tipo Likert.

Validación: según Soto (2014) es el proceso de revisión del contenido de los indicadores, los cuales son pasados a preguntas, con el cual se somete al juicio expertos para verificar si es válido.

Tabla 1

Validación del contenido de juicio de expertos.

N° académico	Grado	Experto	Aplicable
Experto 1.	Doctor	Montoya Salazar José Luís	Aplicable
Experto 2.	Doctor	Garay Flores German Vicente	Aplicable
Experto 3	Doctora	Ledesma Cuadros Mildred Jénica	Aplicable

Confiabilidad: Es el nivel de consistencia de la serie de mediciones, a las cuales se sujeta un test, para ello se emplea el Alfa de Crombach (Sánchez y Reyes, 2015).

De esta manera, la confiabilidad se sostiene en base a los resultados que se obtuvieron con el estadístico Alfa de Cronbach. Según Hernández, Fernández y Baptista (2018). La escala son los valores que se le asignan según los resultados obtenidos (Hogan, 2004). Logrando el siguiente resultado:

Tabla 2

Estadística de fiabilidad habilidades gerenciales

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.967	31

Lográndose una alta confiabilidad.

Tabla 3

Estadística de fiabilidad de competencia laboral

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.957	40

Por lo tanto, el nivel de confiabilidad es de alta confiabilidad

3.5 Procedimientos

En la indagación se desarrolló mediante la identificación de las teorías sobre las cuales se desarrollaron el estudio, luego se buscó los instrumentos para la recopilación de los datos, los cuales fueron procesados por los estadísticos correspondientes, Adicionalmente se realizó la redacción de la discusión, conclusiones y las recomendaciones, en base a los resultados que se hallaron en el estudio. Todo este proceso ceñido a las directivas de la universidad, para cumplir con los protocolos establecidos.

3.6 Método de análisis de datos

Se obtuvo los datos mediante las encuestas que fueron incorporados en el programa Microsoft Office Excel 2016 y el IBM SPSS Estadísticos 25, donde se analizaron las variables mediante la prueba no paramétrica. Se extrajo las estadísticas de dos tipos: descriptiva y la inferencial.

3.7 Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta la investigación cuestionable en la actualidad criterios que apoyan a cumplir la elaboración de la investigación considerando como: libros físicos, virtuales, revistas, artículos. Además, se tuvo en cuenta el parafraseo considerando sus respectivas citas; en tanto se lleva a cabo el cumplimiento de la totalidad de ética y siempre respetando por la Asociación normas conocidas como APA. Además, cumplimiento estrictamente la Resolución Directoral de la casa de estudio.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo univariado

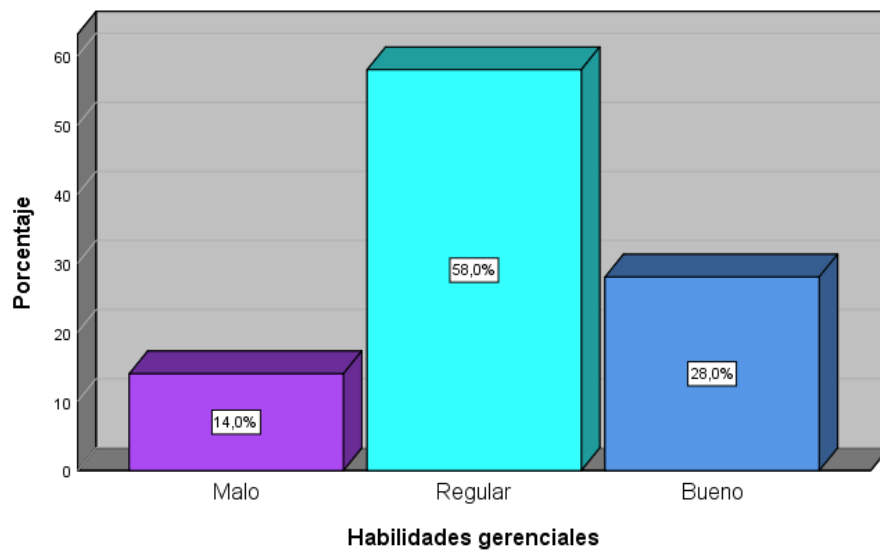
Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable habilidades gerenciales.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	14	14%
	Regular	58	58%
	Bueno	28	28%
	Total	100	100%

Figura 1

Percepción de habilidades gerenciales.



Se percibe que el 58% de los encuestados señalan que las habilidades gerenciales son regulares, el 28% de los encuestados opinan que es bueno y el 14% de los encuestados afirmaron que fueron malas.

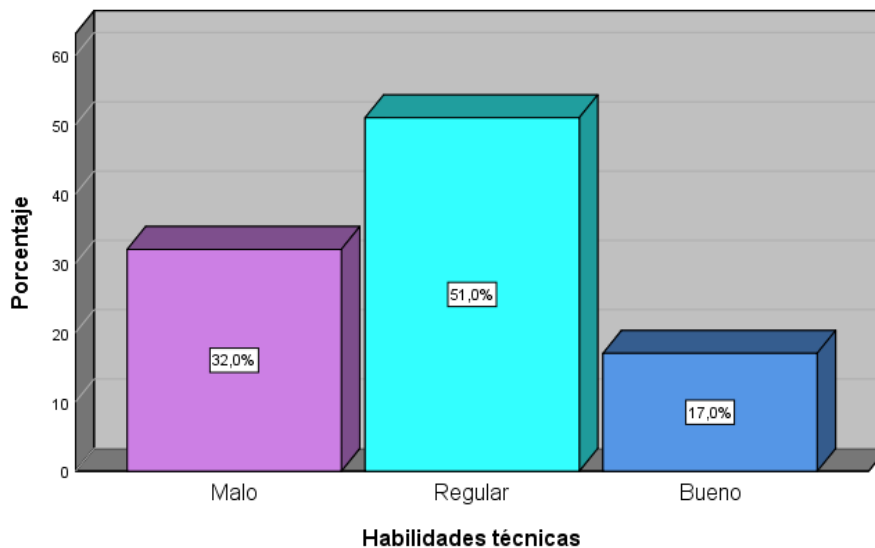
Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las habilidades técnicas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	32	32%
	Regular	51	51%
	Bueno	17	17%
	Total	100	100%

Figura 2

Percepción de las habilidades técnicas.



Se aprecia a las habilidades técnicas, donde el 51% los participantes de la encuesta dicen que es regular, el 32% manifiestan que es malo y el 17% de los participantes muestran que es bueno.

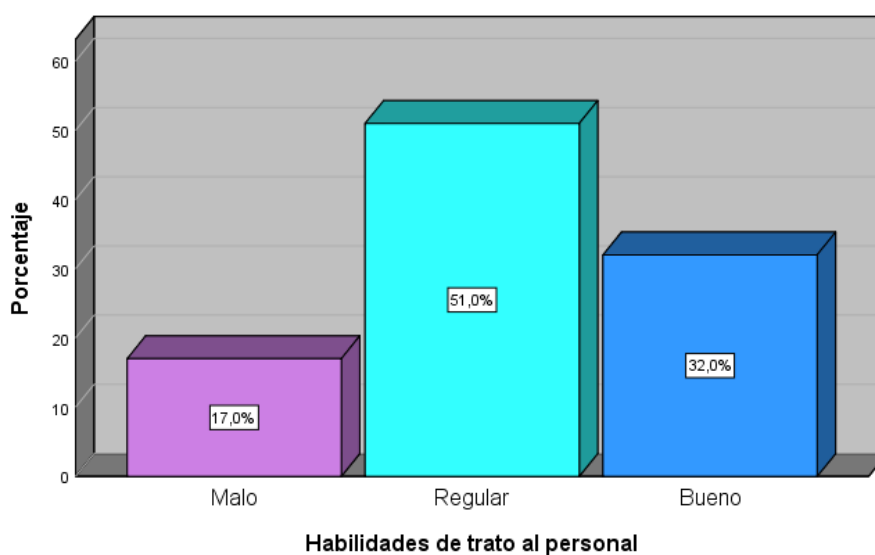
Tabla 6

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las habilidades de trato al personal.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	17	17%
	Regular	51	51%
	Bueno	32	32%
	Total	100	100%

Figura 3

Percepción de las habilidades de trato al personal.



Se aprecia a las habilidades de trato al personal, el 51% de los encuestados indican que es regular, el 32% de los encuestados presentan que es bueno y el 17% de los encuestados ostentan que es malo.

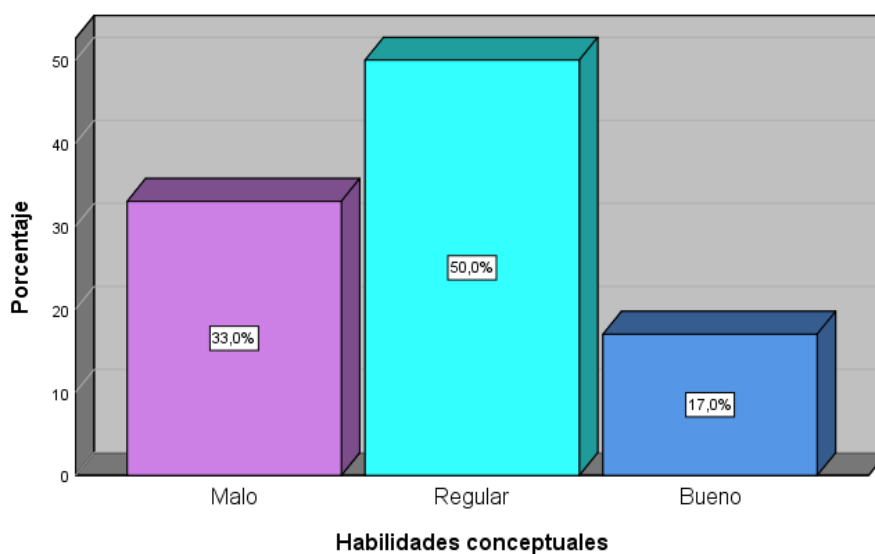
Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las habilidades conceptuales.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	33	33%
	Regular	50	50%
	Bueno	17	17%
	Total	100	100%

Figura 4

Percepción de las habilidades conceptuales.



Se aprecia a las habilidades conceptuales el 50% de los encuestados expresan que es regular, el 33% de los encuestados dicen que es malo y el 17% de los indican que es bueno.

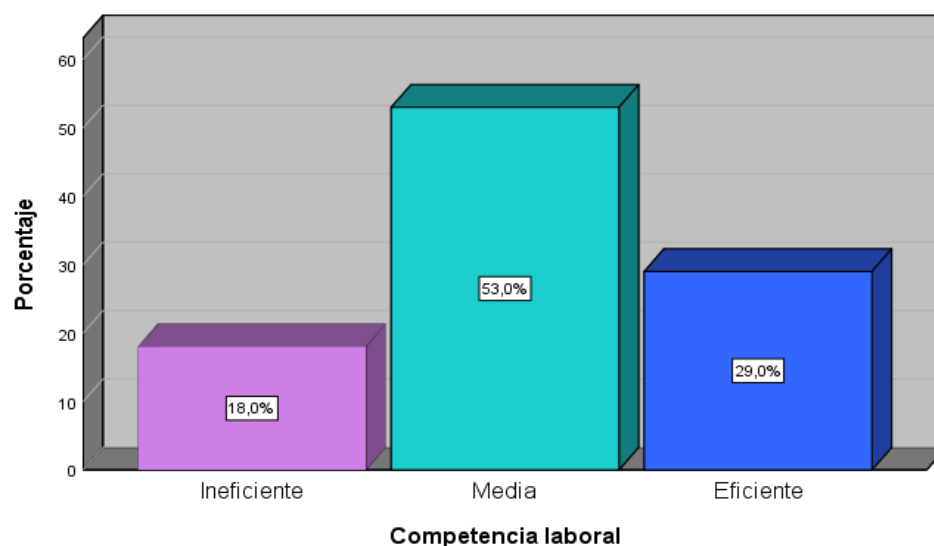
Tabla 8

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la competencia laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ineficiente	18	18%
	Media	53	53%
	Eficiente	29	29%
	Total	100	100%

Figura 5

Percepción de la competencia laboral.



Se observa que el 53% de los encuestados manifestaron que la competencia laboral es media, el 29% de los encuestados indican que es eficiente y el 18% de los encuestados expresan que es ineficiente.

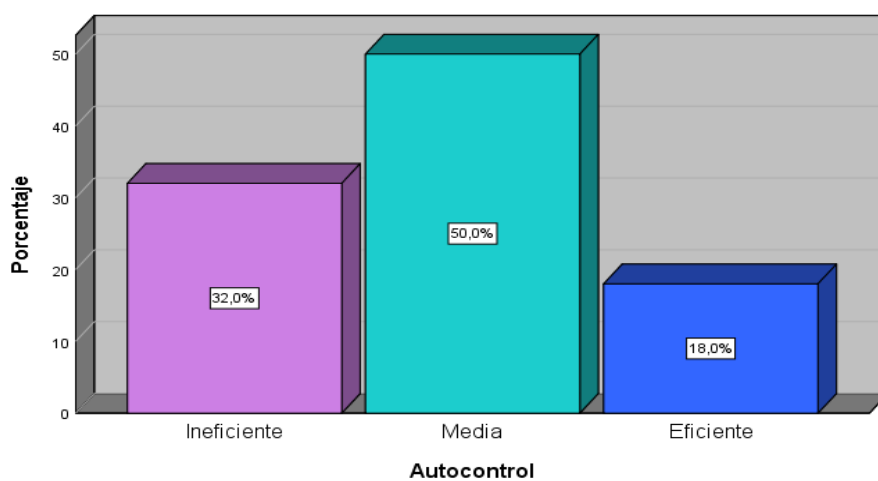
Tabla 9

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al autocontrol.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ineficiente	32	32%
	Media	50	50%
	Eficiente	18	18%
	Total	100	100%

Figura 6

Percepción del autocontrol.



Se aprecia al autocontrol, donde el 50% se ubican en el nivel media, el 32% es ineficiente y el 18% de los encuestados se encuentran en un nivel eficiente.

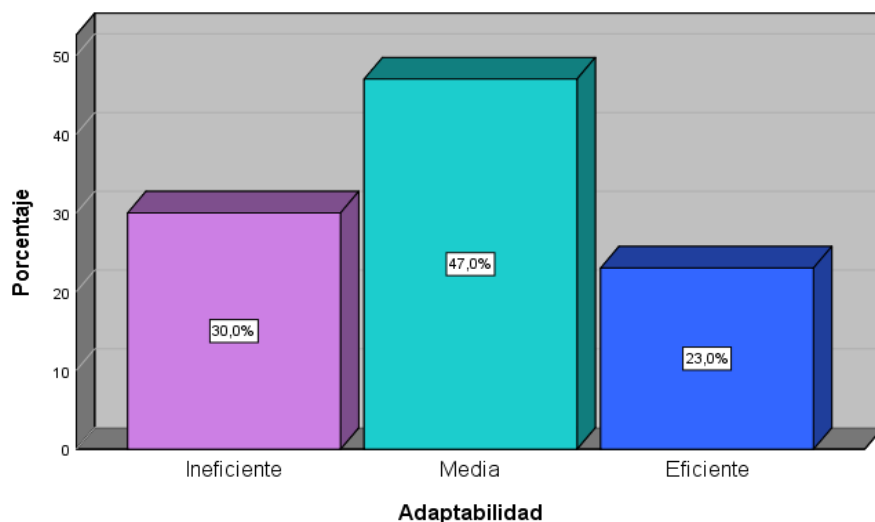
Tabla 10

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la adaptabilidad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ineficiente	30	30%
	Media	47	47%
	Eficiente	23	23%
	Total	100	100%

Figura 7

Percepción de la adaptabilidad.



Se observa que la adaptabilidad, el 47% de los encuestados marcan el nivel medio, el 30% de los encuestados mencionan que es ineficiente y el 23% de los encuestados se encuentran en un nivel eficiente.

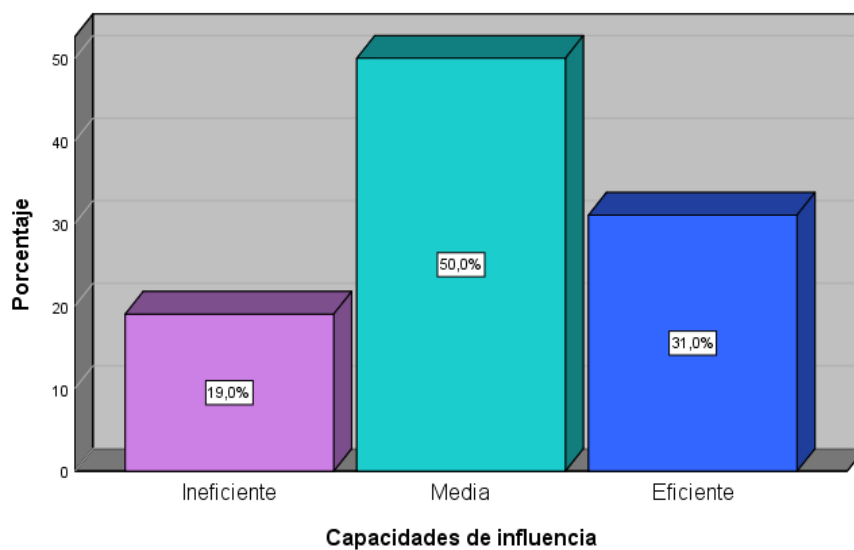
Tabla 11

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las capacidades de influencia.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ineficiente	19	19%
	Media	50	50%
	Eficiente	31	31%
	Total	100	100%

Figura 8

Percepción de las capacidades de influencia.



Se aprecia a las capacidades de influencia, donde el 50% de los participantes opinan que se ubica en el medio, el 31% de los encuestados revelaron que es eficiente y el 19% de los encuestados es ineficiente.

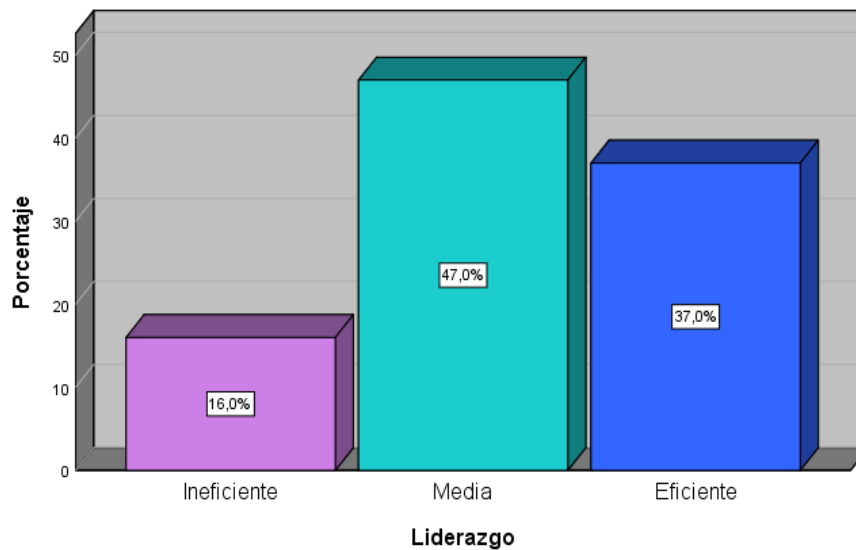
Tabla 12

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al liderazgo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ineficiente	16	16%
	Media	47	47%
	Eficiente	37	37%
	Total	100	100%

Figura 9

Percepción del liderazgo.



Se aprecia al liderazgo, el 47% de los encuestados se ubica en el media, el 37% de los encuestados revelaron que es eficiente y el 16% de los encuestados afirmaron que es ineficiente.

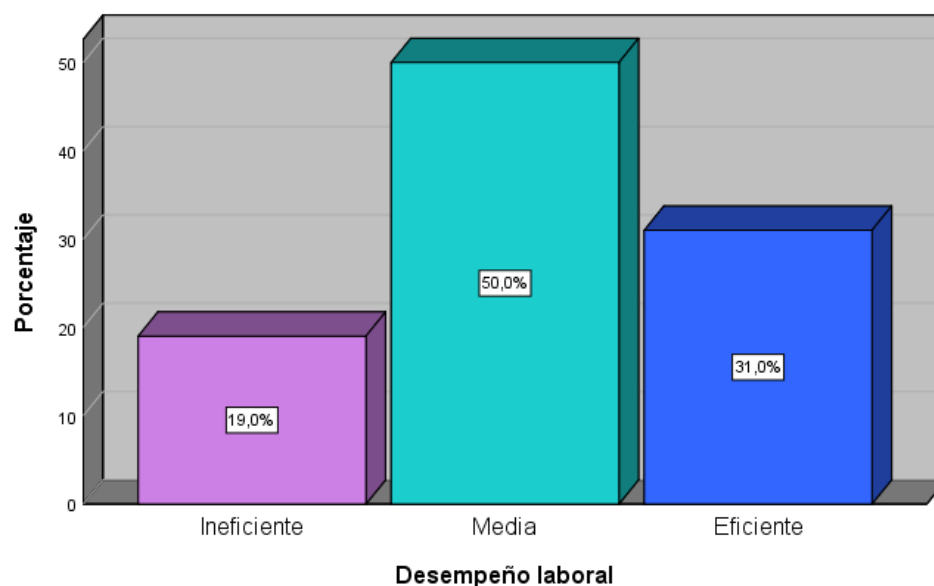
Tabla 13

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ineficiente	19	19%
	Media	50	50%
	Eficiente	31	31%
	Total	100	100%

Figura 10

Percepción del desempeño laboral.



Se aprecia al desempeño laboral, donde el 50% de los participantes opina que se ubica en el nivel medio, el 31% de los encuestados dicen que es eficiente y el 19% de los encuestados es ineficiente.

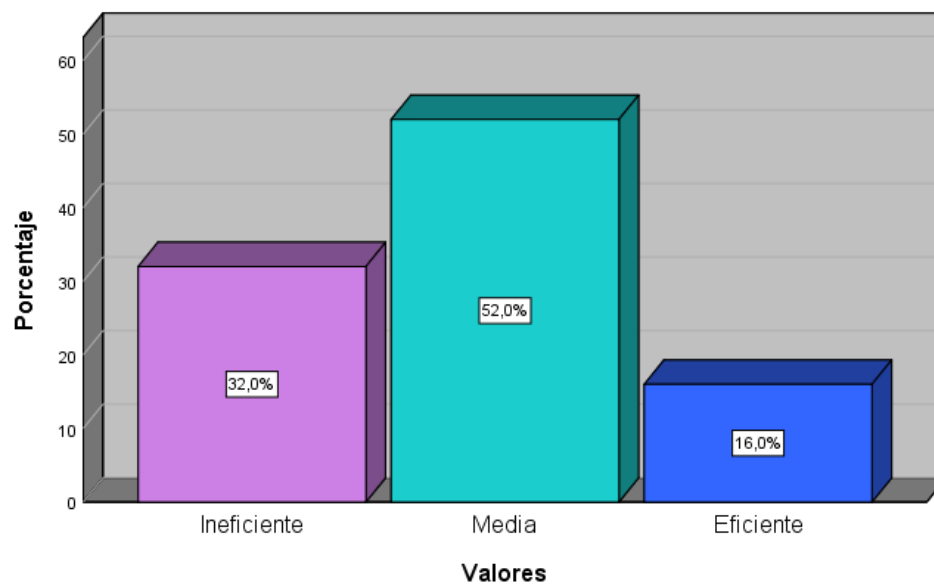
Tabla 14

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a los valores.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ineficiente	32	32%
	Media	52	52%
	Eficiente	16	16%
	Total	100	100%

Figura 11

Percepción de los valores.



Se aprecia a los valores, donde el 52% de los encuestados dicen que se ubica en el nivel media, el 32% de los encuestados muestran que es ineficiente y el 16% de los encuestados manifestaron encontrarse en el nivel eficiente.

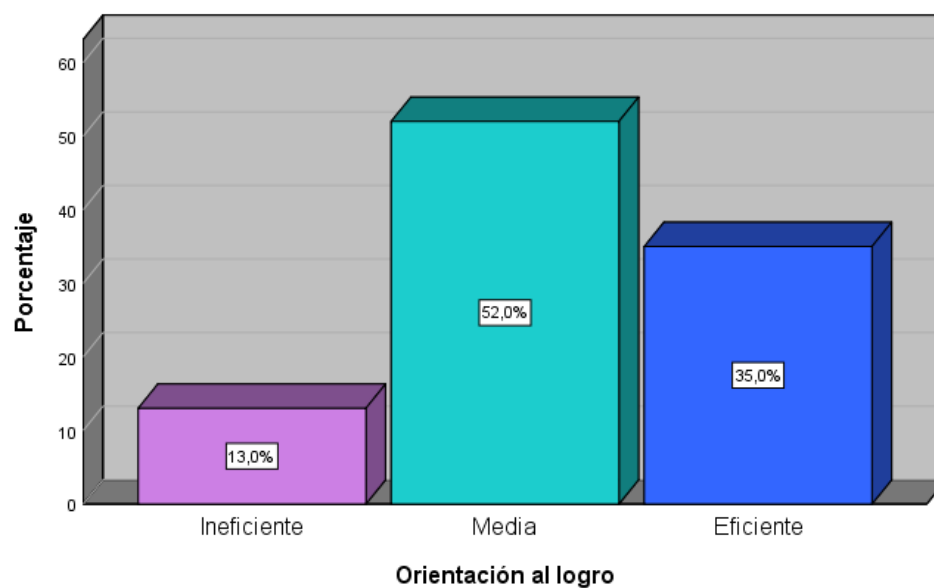
Tabla 15

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la orientación al logro.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ineficiente	13	13%
	Media	52	52%
	Eficiente	35	35%
	Total	100	100%

Figura 12

Percepción de la orientación al logro.



Se aprecia a la orientación al logro, donde el 52% se ubicó en el nivel media, el 35% se halló en el nivel eficiente y el 13% de los encuestados afirmaron que es ineficiente.

4.2. Analisis descriptivo bivariado

Tabla 16

Tabla cruzada entre las variables habilidades gerenciales y competencia laboral.

		Competencia laboral			Total
		Ineficiente	Media	Eficiente	
Habilidades gerenciales	Malo	9	5	0	14
		9,0%	5,0%	0,0%	14,0%
	Regular	9	43	6	58
		9,0%	43,0%	6,0%	58,0%
	Bueno	0	5	23	28
		0,0%	5,0%	23,0%	28,0%
Total		18	53	29	100
		18,0%	53,0%	29,0%	100,0%

Según al 100% de los encuestados, realizando el cruce de variables, se llega a la conclusión que el 58% de los encuestados, sostuvieron que la variable habilidades gerenciales fue de nivel regular. Asimismo, el 53% de los encuestados, sostuvieron que la variable competencia laboral fue de nivel media.

Tabla 17

Tabla cruzada entre las variables habilidades técnicas y competencia laboral.

		Competencia laboral			Total
		Ineficiente	Media	Eficiente	
Habilidades técnicas	Malo	10	19	3	32
		10,0%	19,0%	3,0%	32,0%
	Regular	8	28	15	51
		8,0%	28,0%	15,0%	51,0%
	Bueno	0	6	11	17
		0,0%	6,0%	11,0%	17,0%
Total		18	53	29	100
		18,0%	53,0%	29,0%	100,0%

Según al 100% de los encuestados, realizando el cruce de variables se llega a la conclusión que el 51% sostuvieron que la variable habilidades técnicas se ubicó en el nivel regular. Del mismo modo, el 53% de los encuestados, sostuvieron que la variable competencia laboral fue de nivel media.

Tabla 18

Tabla cruzada entre las variables habilidades de trato al personal y competencia laboral.

		Competencia laboral			Total
		Ineficiente	Media	Eficiente	
Habilidades de trato al personal	Malo	5 5,0%	11 11,0%	1 1,0%	17 17,0%
	Regular	10 10,0%	27 27,0%	14 14,0%	51 51,0%
	Bueno	3 3,0%	15 15,0%	14 14,0%	32 32,0%
Total		18 18,0%	53 53,0%	29 29,0%	100 100,0%

Según al 100% de los encuestados, realizando el cruce de variables, el 51% de los encuestados, sostuvieron que la variable habilidades de trato al personal se ubicó en el nivel regular. Asimismo, el 53% de los encuestados, sostuvieron que la variable competencia laboral fue de nivel media.

Tabla 19

Tabla cruzada entre las variables habilidades conceptuales y competencia laboral.

		Competencia laboral			Total
		Ineficiente	Media	Eficiente	
Habilidades conceptuales	Malo	9 9,0%	19 19,0%	5 5,0%	33 33,0%
	Regular	9 9,0%	28 28,0%	13 13,0%	50 50,0%
	Bueno	0 0,0%	6 6,0%	11 11,0%	17 17,0%
Total		18 18,0%	53 53,0%	29 29,0%	100 100,0%

Según al 100% de los encuestados, realizando el cruce de variables el 50% de los encuestados, sostuvieron que la variable habilidades conceptuales se ubicó en el nivel regular. Asimismo, el 53% de los encuestados, sostuvieron que la variable competencia laboral fue de nivel media.

4.3 Prueba de normalidad

Se aplicó el estadístico de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a motivado por el número superior a más de 50, por ello se brinda la data que resulta adecuado para la realización de la medición. Se consideró para la base 2 premisas, estas son las siguientes:

Tabla 20

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades técnicas	,142	100	,000
Habilidades de trato al personal	,201	100	,000
Habilidades conceptuales	,170	100	,000
Habilidades gerenciales	,155	100	,000*
Competencia laboral	,112	100	,004

Según la tabla se deduce: cuando p valor igual a 0,000, y este, resulta inferior a 0,050; se acepta la hipótesis, lo que muestra que la data de la muestra no surgen de una distribución normal, por ello la muestra es no paramétrica, se aplico Spearman para relacionar las hipótesis

4.3 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre las habilidades gerenciales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.

H_a: Existe relación entre las habilidades gerenciales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.

Tabla 21

Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre las habilidades gerenciales y competencia laboral

			Habilidades gerenciales	Competencia laboral
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000	,785**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	,785**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Analizando la tabla de correlaciones se logra determinar un nivel de sig. =0.000 ($p < 0.05$) se debe rechazar la H_0 y se acepta la H_a , además el coeficiente de correlación obtenido es igual a 0.785, demostrándose una relación positiva alta. Por lo tanto, Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación entre las habilidades técnicas y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.

H_a : Existe relación entre las habilidades técnicas y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.

Tabla 22

Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre las habilidades técnicas y competencia laboral

			Habilidades técnicas	Competencia laboral
Rho de Spearman	Habilidades técnicas	Coefficiente de correlación	1,000	,550**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Competencia laboral	Coefficiente de correlación	,550**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se determinó un nivel de sig. =0.000 ($p < 0.05$) se debe rechazar la H_0 y se acepta la H_a , adicionalmente el coeficiente de correlación fue igual a 0.550, dandose una relación positiva moderada. Por lo tanto, Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación entre las habilidades de trato al personal y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.

H_a : Existe relación entre las habilidades de trato al personal y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.

Tabla 23

Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre las habilidades de trato al personal y competencia laboral

		Habilidades de trato al personal		Competencia laboral
Rho de Spearman	Habilidades de trato al personal	Coeficiente de correlación	1,000	,333**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	100	100
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	,333**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se logró determinar un nivel de sig. =0.000 ($p < 0.05$) se debe rechazar la H_0 y se acepta la H_a , además el coeficiente de correlación obtenido es igual a 0.333, demostrándose una relación positiva baja. Por lo tanto, existe relación significativa entre las habilidades de trato al personal y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.

Hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación entre las habilidades conceptuales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.

H_a : Existe relación entre las habilidades conceptuales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.

Tabla 24

Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre las habilidades conceptuales y competencia laboral

			Habilidades conceptuales	Competencia laboral
Rho de Spearman	Habilidades conceptuales	Coeficiente de correlación	1,000	,566**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	,566**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se logró determinar un nivel de sig. =0.000 ($p < 0.05$) se debe rechazar la H_0 y se acepta la H_a , además el coeficiente de correlación obtenido es igual a 0.566, demostrándose una relación positiva moderada. Por lo tanto, existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general planteado el cual fue determinar la relación entre las habilidades gerenciales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021, según sus resultados descriptivos se concluye que el 58% manifestaron que la variable habilidades gerenciales se ubicó en el nivel regular. Asimismo, el 53% de los encuestados, manifestaron que la variable competencia laboral mostro encontrarse en el nivel regular. De la misma manera, los resultados obtenidos de la prueba de hipotesis, postula una relación entre las habilidades gerenciales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021, se rechazó la H_0 y se aceptó la alterna, mostrando una relación significativamente con la competencia laboral, hay una relación con un valor de 0.785, dando lugar a una asociación positiva alta entre las habilidades gerenciales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021. Basándose en la teoría de son comportamientos de un gerente para poder conducir a una compañía, para ello debe contar con las habilidades técnicas, conceptuales y las humanas, donde se cumplen los requisitos para la buena conducción de una empresa. Donde el gerente debe conducir, motivando a los integrantes del equipo para poder alcanzar las metas. (Carhuancho et al 2019). Y de Según Ortega (2015) definió que las competencias son cualidades que destaca de una persona cuando asume una función de direccionar una empresa para ayudarla a conseguir sus metas. Comparando de la investigación de Donawa y Gámez (2019) en su publicación cuyo objetivo mostrar las habilidades del tipo gerenciales como mecanismo para crear innovaciones en las universidades de Colombia y Venezuela. Como resultados se obtuvo una relación con un valor de 0,94, mostrándose un bajo nivel en las destrezas para ser innovadores, y con ello se busca que se desarrolle el plan propuesto para poder alcanzar las mejoras que se han proyectado para contar con líderes adecuado para guiar a los estudiantes hacia el logro de la innovación. Asimismo, se discutió con la investigación de Garcés, Lizano y Morales (2018) determinó el nivel de competencias gerencias y desempeño laboral, se usó un cuestionario de Rueda de efectividad relacionadas a las competencias de los gerentes. También el test de

360, se contó con el apoyo de 89 docentes con cargos, se obtuvieron que el 75 a 80% poseen un alto nivel en competencias gerenciales y 15% a 20% niveles medios y bajos, sobre el desempeño laboral.

De acuerdo objetivo específico 1 planteado, donde se estableció una relación entre las habilidades técnicas y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021, en base a los resultados descriptivos se concluyó que el 51% manifestaron que la variable habilidades técnicas son de nivel regular. Asimismo, el 53% manifestaron que la variable competencia laboral mostro encontrarse en el nivel regular. Según el resultado de la prueba realizada a la hipótesis planteado, existe relación entre las habilidades técnicas y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021, en base a la correlación, se rechaza la H_0 y aceptó que las habilidades técnicas, se relaciona significativamente con la competencia laboral, la relación se da con un valor de 0.550, logrando una asociación del tipo positiva y moderada entre las habilidades técnicas y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021. Comparando con la investigación de Leyva, Espejel y Cavazos (2017) muestra la relación de las habilidades gerenciales como aspecto interno y su incidencia en la competitividad dentro de las empresas. Dentro de las conclusiones se obtuvo que la primera variable si incide de manera alta en la competitividad, ello hace posible que los gerentes puedan direccionar el esfuerzo de los colaboradores hacia el logro de las metas. Asimismo, se discutió con la investigación de Palma, Rojas y Parejo (2017) en su publicación cuyo propósito fue mostrar la manera en que las destrezas de los gerentes inciden en la generación de valor en las IPS - Caribe. Se concluyó, que deben darse programas de capacitación para poder reforzar las habilidades de liderazgo en los encargados para el manejo del personal en la que se direccionen las destrezas y esfuerzos de los colaboradores con la intención de lograr los objetivos de la empresa. Y con ello se logre la generación del valor agregado que busca brinda la entidad.

De acuerdo objetivo específico 2 planteado el cual fue identificar la relación entre las habilidades de trato al personal y competencia laboral en los trabajadores

de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021, de acuerdo a los resultados descriptivos se concluye que, el 51% manifestaron que la variable habilidades de trato al personal se ubicó en el nivel regular. Asimismo, el 53%, manifestaron que la variable competencia laboral mostro encontrarse en el nivel regular. Asimismo, se determino según los resultados inferenciales, de la prueba de hipotesis el cual fue si existe relación entre las habilidades del tipo personal y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco – 2021, concluyendo asi que, se da la correlación, rechazando la H_0 y acepta la alterna, donde la habilidades de trato personal, guarda una relación significativa con la competencia laboral, esta relación se da con un valor de 0.333, logrando una relación positiva y moderada entre las habilidades de trato al personal y competencia laboral. Comparando con la investigación de Salas (2021) muestra la relación de las habilidades del tipo directivas y el rendimiento de los jefes en compañías de alianza, sede Lima, Cañete, Chincha, Pisco, Nazca y Joaquín. Dentro de los resultados, el 31,4% mencionan que la habilidad gerencial es regular y el 40% que el rendimiento laboral es regular, mostrando una relación importante, con un valor de Spearman ($r = 0.426$) del tipo positiva moderado, $p = 0,009$ qué es menor al del $\alpha = 0,05$. Adicionalmente, se comparó con el estudio de Chinchay (2021) determino la relación que hay entre las competencias en el trabajo y el desempeño. Sobre las competencias laborales, el 31% percibe como es ideal, en tanto que, el desempeño laboral, el 48% sostienen que es ideal. Concluyendo que la relación se da con un 95% de confianza, acompañada de un valor de Spearman con 0.966, manifestando una relación directa.

De acuerdo objetivo especifico 3 planteado el cual fue establecer la relación entre las habilidades conceptuales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021, según los siguientes resultados descriptivos se concluye que el 50% manifestaron que la variable habilidades conceptuales fueron regular. Asimismo, el 53%, manifestaron que la variable competencia laboral fueron regular. Aplicando la prueba de hipotesis, el cual fue planteado, se debe rechazar la H_0 y se acepta la alterna, que las habilidades conceptuales, se relaciona significativamente con la competencia

laboral, se establece una relación con un valor de 0.566, hay una relación positiva y moderada entre las habilidades conceptuales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021. Haciendo una comparación con el estudio de Mariño (2020) mostró que las habilidades del gerente con relación al desempeño de los colaboradores de la Pollería Súper Dorado EIRL, Trujillo 2020. Según resultados el 53.33% de los trabajadores perciben que el nivel de las habilidades de los jefes que laboran en la Pollería es moderado y el 46.67% de los jefes perciben que el grado de desempeño. Concluyó que la relación es del tipo positiva moderada, con un valor de Spearman $Rho = 0.646$ mostrando que las habilidades de los encargados son importantes para el desempeño de los colaboradores. Asimismo, se discute con el estudio de Pérez (2020) mostró la relación de las Habilidades gerenciales y rendimiento en el trabajo en unas farmacias de Lima, 2020. Dentro de los resultados, el 68% sostiene que las habilidades gerenciales son regular y el 68% menciona que rendimiento laboral está en nivel medio. Se muestra una relación del tipo significativa, con un Spearman 0,751.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se determinó que existe relación significativa ($r = 0,785$; $p < 0,05$) entre las habilidades gerenciales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.

Segundo: Se determinó que existe relación significativa ($r = 0,550$; $p < 0,05$) entre las habilidades técnicas y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.

Tercero: Se determinó que existe relación significativa ($r = 0,333$; $p < 0,05$) entre las habilidades de trato al personal y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.

Cuarto: Se determinó que existe relación significativa ($r = 0,566$; $p < 0,05$) entre las habilidades de trato al personal y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a la gerencia fortalecer la relación que hay entre las variables, para que la institución asuma mayor liderazgo institucional y se potencie el trabajo en equipo. Además, sugerir que el área encargada de las capacitaciones incluya talleres, donde se desarrollen temas de habilidades personales, donde sean capacitados los líderes de la empresa para que puedan desarrollar las habilidades necesarias.

Segundo: Se recomienda a la empresa en estudio incrementar la autenticidad como habilidad gerencial, es decir que sean transparentes y con personalidad definida, con el propósito de que la competencia laboral donde laboran sea el más óptimo y de esa manera colaborar con el trabajo institucional.

Tercero: Se hace la recomendación a la gerencia, la cual consiste en brindar el reconocimiento necesario a los trabajadores que destaquen en sus labores y que cumplan las metas que se han establecido. También la implementación de talleres donde se fortalezcan las habilidades de trabajo en equipo, comunicación y el autoconocimiento para todos los integrantes de la empresa, ello con la intención de mejorar a productividad en la empresa.

Cuarto: Se recomienda a las personas responsables de las oficinas existentes en la institución, impulsen más el desarrollo de las habilidades conceptuales para que los gerentes cuenten con mayores destrezas que les ayuden a dirigir el esfuerzo de los miembros del equipo.

REFERENCIAS

- Aldaz, J., Cortez, J., López, M. y Jacome, S. (2020). Adaptabilidad en el sistema de producción agrícola: Una mirada desde los productos alternativos sostenibles. *Revista de ciencias sociales*, 26(4), 308-327.
- Acosta, J., Plata, K., Puentes, D., & Torres, M. (2019). Influencia de los recursos y capacidades en los resultados financieros y en la competitividad empresarial: una revisión de la literatura. *I+ D revista de investigaciones*, 13(1), 147-157.
- Almeida, M., & Arrechavaleta, C. (2018). Responsabilidad social empresarial y sus limitaciones en el contexto académico universitario. *Revista Cubana de educación superior*, 37(2), 87-103.
- Aparicio, R. (2020). La flexibilidad laboral en la banca panameña, fusiones y adquisiciones. *Revista FAECO sapiens*, 3(1), 01-20.
- Arrascue, I., Podestá, L., Matzumura, J., Gutiérrez, H. y Ruiz, R. (2021). Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 275-282.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Borda, N., Eyzaguirre, L., & Ponce, F. (2021). Autocontrol, preocupación, desesperanza y nivel socioeconómico en un contexto de pandemia por covid19. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 19(1), 59-89.
- Cadena, R. (2017). Teoría organizacional y habilidades gerenciales (EAG).
- Casimiro, C., Tobalino, D., Casimiro, W. y Fernández, B. (2020). Competencias laborales y formación profesional de profesoras de educación inicial, en el distrito de Lurigancho en Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 444-453.
- Castellanos, J. & Arguello, M. (2018). Liderazgo y cultura. Influencia en la eficiencia organizacional. *Revista Publicando*, 5(14 (2)), 286-302.

- Castro, V., Herrera, R. & Villalobos, M. (2020). Desarrollo de un Software Web para la generación de planes de gestión de riesgos de software. *Información tecnológica*, 31(3), 135-148.
- Carhuancho, I., Sicheri, L., Nolazco, F. y De la Torre, J. (2019). Estandarización del cuestionario para medir las habilidades gerenciales en el sector Turismo (HGT).
- César, R., Suárez, C., Núñez, R., & Leal, P. (2018). Dominio afectivo y prácticas pedagógicas de docentes de Matemáticas: Un estudio de revisión. *Revista Espacios*, 39, 23-25.
- Correa, M., & Díaz, B. (2018). Capacidad en tecnologías de la información y desempeño organizacional: un estudio en el contexto colombiano. *Innovar*, 28(69), 99-115.
- Corría, O., Estrada, L. & Aguilar, Y. (2020). Estrategia educativa para el desarrollo del autocontrol en escolares con trastornos afectivos conductuales (TAC). Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores.
- Chinchay, D. (2021). *Competencias laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Electronorte SA, Lambayeque* (Tesis de maestría) Universidad César Valljo, Lima Perú.
- Cruz, E. (2021). *Equilibrio Emocional: Personalidad transformada por el fruto del Espíritu*. Editorial Patmos.
- Delgado, T. (2016). Estrategias de Negociación y Gestión de Conflictos como Herramienta para los Gerentes. *Gestión en el tercer milenio*, 19(38), 7-12.
- Díaz, C. (2019). *Habilidades directivas y competencias laborales en una universidad privada, 2019* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Donawa, Z. y Gámez, W. (2019). Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela. *Revista Universidad y Empresa*, 21(36), 8-35.
- Flórez, J. (2021). *Resiliencia y Adaptabilidad Organizacional en Tiempos de Pandemia: Caso de la Empresa Servicio de Aseo Zaida (San Andrés Isla)* (Bachelor's thesis, Escuela Economía, Administración y Negocios).

- Frías, R., Pinto, S., Ticona, I. y Justo, J. (2021). Competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca–2020. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 487-498.
- Garcés, R., Lizano, B. y Morales, Y. (2018). Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: de las autoridades de las Instituciones Estatales de Educación Superior del Cantón Ambato. *Revista Publicando*, 5(14 (1)), 259-274.
- García, M. (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(2), 103-111.
- Gonzales, J., Puscan, M., Fernández, G. y Gutiérrez, L. (2021). Habilidades Gerenciales en una consultora de obras: un análisis cualitativo. *UCV-HACER: Revista de Investigación y Cultura*, 10(1), 69-77.
- Gonzalez, M. y LEY, J. (2019). Habilidades gerenciales y su influencia en la competitividad de las agroempresas del valle de Mexicali, México. *Revista ESPACIOS*, 40(42).
- Herrera, Y., Rodríguez, M., & Soler, J. (2021). Diagnóstico de la autoconfianza en los tiros de media distancia en baloncestistas. *Acción*, 17.
- Leyva, A., Cavazos, J., & Espejel, J. (2018). Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pymes. *Contaduría y administración*, 63(3), 0-0.
- Leyva, A., Espejel, J. y Cavazos, J. (2017). Habilidades gerenciales como estrategia de competitividad empresarial en las pequeñas y medianas empresas (Pymes). *Revista Perspectiva Empresarial*, 4(1), 7-22.
- López, L., Parra, M. y Rubio, G. (2019). Habilidades gerenciales y su relación con la perdurabilidad de las empresas: estudios de caso empíricos en Florencia e Ibagué. Colombia. Vol. 40 (N° 11). ISSN: 07981015.
- López, D. (2017). El enfoque heurístico aplicado a la resolución de problemas en la empresa: entre el método y la estrategia.
- Loor, M. y Valdes, D. (2021). Hábitos y habilidades Gerenciales, una alternativa para el desarrollo de equipos efectivos. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 496-513.

- Mariño, E. (2020). *Habilidades gerenciales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Pollería Súper Dorado EIRL-El Porvenir, Trujillo 2020*(Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Trujillo - Perú.
- Mendoza, V. (2021). Incidencia de las Habilidades Gerenciales en la Organización Saludable del Puesto de Salud Coayllo–Cañete, 2020. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2), 74-94.
- Millalén, F. (2017). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: Clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revista Akadèmeia*, 15(1), 53-73.
- Moncada, K. y Castro, N. (2019). Habilidades del Gerente Empresarial. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 1(1).
- Moreno, M., Gracia, E., Díaz, A., Salazar, A., Jurado, J., Agudelo, L., & Calvo, A. (2021). La confianza: un valor para crecer.
- Moreira, P. & Venegas, L. (2020). Desarrollo de competencias comunicativas del idioma inglés. *Dominio de las Ciencias*, 6(4), 1292-1303.
- Muñoz, E. (2017). El concepto de empatía (Einfühlung) en Max Scheler y Edith Stein. Sus alcances religiosos y políticos. *Veritas*, (38), 77-95.
- Olán, K., Falcón, E. y Jiménez, A. (2021). Análisis de las competencias gerenciales en los hoteles de Tenosique, Tabasco. *RILCO: Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional*, (10), 32-43.
- Palma, H., Rojas, D. y Parejo, I. (2017). Estilos gerenciales y su influencia en la generación de valor de las Instituciones Prestadoras de Salud de la Región Caribe. *Económicas CUC*, 38(1), 133-146.
- Payares, F., Cárcamo, E. & Romero, S. (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del cesar–Colombia. *Revista Científica" Visión de Futuro"*, 21(2), 1-21.
- Pedraja, L., Rodríguez, E., Espinoza, C. & Muñoz, C. (2021). Liderazgo y cultura en carreras de ingeniería: estudio en una universidad chilena. *Formación universitaria*, 14(1), 67-80.

- Peñaloza, R., Méndez, M., Jaenes, J. & Ponce, N. (2017). Orientación de logro y compromiso deportivo: estudio transcultural entre México y España. *Revista de psicología del deporte*, 26, 0133-139.
- Pérez, M., Cobo, R., Sáez, F. & Díaz, A. (2018). Revisión Sistemática de la Habilidad de Autocontrol del Estudiante y su Rendimiento Académico en la Vida Universitaria. *Formación universitaria*, 11(3), 49-62.
- Pérez, C. (2020). *Habilidades gerenciales y rendimiento laboral en una cadena de farmacias de Lima, 2020* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Riquelme, J., Pedraja, L., & Vega, R. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación universitaria*, 13(1), 135-144.
- Robert, V., & Yoguel, G. (2020). Exploración de nuevos conceptos en política de innovación. 3-24.
- Rodríguez, F. y Orellana, D. (2020). Identificación de habilidades gerenciales para el Marketing en empresarios de la Zona de Planificación 3–Ecuador. *Boletín de Coyuntura*, (25), 20-26.
- Romero, A., & Flores, E. (2020). La competencia comunicacional en la educación superior y en el entorno laboral. *ESTRATEGAS, Investigación en Comunicación ISSN: 2550-6870*, 7.
- Rubio, E. (2021). Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2), 148-163.
- Salas, M. (2021). *Habilidades gerenciales y el rendimiento laboral del personal de la gerencia de recursos humanos de una empresa de transporte, 2020* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Sánchez, M. y Poveda, J. (2019). Habilidades Gerenciales de la Actualidad. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 1(1).
- Serrano, M. & Álvarez, D. (2010). Inteligencia emocional: autocontrol en adolescentes estudiantes del último año de secundaria. *Multiciencias*, 10(3), 273-280.

- Silva, A., Barrientos, E., & Díaz, M. (2020). Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial? *Aibi Revista De investigación, administración E ingeniería*, 8(1), 147-153.
- Silva, A., Barrientos, E., & Díaz, M. (2020). Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial? *Aibi Revista De investigación, administración E ingeniería*, 8(1), 147-153.
- Solis, H. (2020). Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07. *Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, (3), 140-147.
- Vera, L., Paladines, G. & Velasco, J. (2017). La profesionalidad y humanización en trabajadores del turismo. Habilidades para el autocuidado. *Revista Publicando*, 4(12 (1)), 429-440.
- Terán, E., Cháves, M. & Eraso, R. (2019). Colección Resultado de Investigación.
- Torres, P., Punina, P., Betsy, B. & Blanca, C. (2020). Trabajo en equipo y orientación al cambio organizacional de los estudiantes en una universidad pública ecuatoriana. *Revista Qualitas*, 19(19), 117-132.
- Villegas, S. & Morales, R. (2021). La credibilidad de los medios y de la información sobre la salud entre los habitantes de la Ciudad de México durante la pandemia COVID-19 (julio-diciembre 2020). *Sintaxis. Revista Científica del Centro de Investigación para la Comunicación Aplicada*, (7), 78-92.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia								
Título: Habilidades gerenciales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021								
Autor:								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades técnicas y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades de trato al personal y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación entre las habilidades técnicas y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.</p> <p>Identificar la relación entre las habilidades de trato al personal y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre las habilidades gerenciales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre las habilidades técnicas y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.</p> <p>Existe relación entre las habilidades de trato al personal y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.</p>	Variable 1: Habilidades gerenciales			<p>Escala: Ordinal</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p> <p>Malo Regular Bueno</p>		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición	Niveles y rangos
			Habilidades técnicas	Software	1,2,3,4		Escala: Ordinal	Malo Regular Bueno
				Idioma	5,6			
				Negociación	7,8,9,10			
			Habilidades de trato al personal	Autocontrol	11,12,13,14			
				Autoconfianza	15,16			
				Equilibrio emocional	17,18			
			Habilidades conceptuales	Empatía	19,20,21			
				Desarrollo de nuevos conceptos	22,23,24,25,26			
				Resolución de problemas	27,28,29,30,31			
			Variable 2: Competencia laboral					
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos				
Autocontrol	Autocontrol emocional	1,4,5 y 9	Escala: Ordinal	Ineficiente Media Eficiente				
	Autocontrol conductual	2, 3, 6, 7, 8 y 10						
Adaptabilidad	Solución de problemas	11						
	Flexibilidad	12, 13						
Capacidades de influencia	Dominio	14						
	Confianza	15						
	Credibilidad	16						
Liderazgo	Trabajo en equipo	18, 19, 22 y 23						
	Comunicación asertiva	17, 20 y 21						
Desempeño laboral	Eficiencia	25 y 26						

¿Cuál es la relación entre las habilidades conceptuales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021?	Establecer la relación entre las habilidades conceptuales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.	Existe relación entre las habilidades conceptuales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco - 2021.		Ejecución	24, 27 y 28		
			Valores	Responsabilidad	29		
				Profesionalidad	30 y 31		
				Capacidad	32, 34, 36 y 40		
	Orientación al logro	Resultados	33, 35, 37, 38 y 39				
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental de corte y transversal Método: Hipotético – deductivo Enfoque: Cuantitativo	Población censo: Estuvo considerada por 100 trabajadores de una empresa Surco, 2021.	Variable 1: Habilidades gerenciales Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Carhuanchó, Sicheri, Nolzco y De la Torre (2019) Año: 2021 Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: A los trabajadores de una empresa privada, Lima.	DESCRIPTIVA: Análisis descriptivo simple <ul style="list-style-type: none"> - Presentación en tablas de frecuencia y figuras - Interpretación de los resultados - Conclusiones INFERENCIAL: Contrastación de hipótesis: Mediante el estadístico Rho de Spearman				
		Variable 2: Competencia laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Ortega (2015) modelo de Assessment Center Sociopsicodramática, definió las dimensiones del EECOMLAB. Año: 2021 Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: A los trabajadores de una empresa privada, Lima.					

Anexo 2. Matriz de Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de habilidades gerenciales.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango
Carhuacho, Sicheri, Nolazco y De la Torre (2019) definieron que las habilidades gerenciales es el conjunto de acciones o conductas, que sistematizan el actuar gerencial en una organización para alcanzar los objetivos personales y organizacionales.	Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala de Likert. Se consideró 3 dimensiones, 9 indicadores y 31 ítems; los mismos que fueron de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert.	Habilidades técnicas	Software	1,2,3,4	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo 31 - 71 Regular 72 - 112 Bueno 113 - 155
			Idioma	5,6		
			Negociación	7,8,9,10		
		Habilidades de trato al personal	Autocontrol	11,12,13,14		
			Autoconfianza	15,16		
			Equilibrio emocional	17,18		
		Habilidades conceptuales	Empatía	19,20,21		
			Desarrollo de nuevos conceptos	22,23,24,25,26		
	Resolución de problemas	27,28,29,30,31				

Tabla 2

Operacionalización de competencia laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango
Ortega (2015) definió que las competencias son cualidades que destaca de una persona cuando asume una función de direccionar una empresa para ayudarla a conseguir sus metas.	Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala de Likert. Se consideró 7 dimensiones, 14 indicadores y 40 ítems; los mismos que fueron de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert.	Autocontrol	Autocontrol emocional	1,4,5 y 9	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Ineficiente 40 - 92 Media 93 - 145 Eficiente 146 - 200
			Autocontrol conductual	2, 3, 6, 7, 8 y 10		
		Adaptabilidad	Solución de problemas	11		
			Flexibilidad	12, 13		
		Capacidades de influencia	Dominio	14		
			Confianza	15		
			Credibilidad	16		
		Liderazgo	Trabajo en equipo	18, 19, 22 y 23		
			Comunicación asertiva	17, 20 y 21		
		Desempeño laboral	Eficiencia	25 y 26		
			Ejecución	24, 27 y 28		
		Valores	Responsabilidad	29		
			Profesionalidad	30 y 31		
		Orientación al logro	Capacidad	32, 34, 36 y 40		

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO PARA MEDIR HABILIDADES GERENCIALES ENCUESTA

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a su ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

Escala de Likert:

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSION 1: HABILIDADES TÉCNICAS					
1	El gerente se capacita constantemente en el uso de software.					
2	El gerente utiliza Ms Excel para la toma de decisiones.					
3	El gerente utiliza Prezi, PowToon u otra herramienta para sus presentaciones.					
4	El gerente utiliza software de diseño gráfico para la documentación.					
5	El gerente habla otro idioma para sus negociaciones.					
6	El gerente escribe en otro idioma para sus negociaciones.					
7	El gerente cuando va a negociar recopila información sobre su contraparte.					
8	El gerente averigua antes de la negociación lo que ofrece la competencia.					
9	El gerente soluciona conflictos previa negociación.					
10	El gerente usa alguna herramienta como: Árbol de Problemas, Ishikawa, Pareto para la toma de decisiones.					
	DIMENSION 2: HABILIDADES DE TRATO PERSONAL					
11	El gerente controla sus impulsos emocionales.					
12	El gerente controla el estrés en su desempeño laboral.					
13	El gerente realiza sus actividades con normalidad independientemente de sus emociones.					
14	El gerente trata de mantener la calma a pesar de la situación.					
15	El gerente toma las decisiones con total seguridad.					
16	El gerente tiene plena confianza en sus capacidades.					
17	El gerente tiene paciencia con las personas que tardan en realizar su tarea.					
18	El gerente se deja influenciar por los cambios de emociones de su entorno.					
19	El gerente brinda confianza para que sus colaboradores dialoguen con su persona.					
20	El gerente trata de entender a sus colaboradores ante una situación.					
21	El gerente considera los sentimientos de las personas para la toma					

	de decisiones					
	DIMENSION 3: HABILIDADES CONCEPTUALES					
22	El gerente desarrolla nuevos productos para lograr el posicionamiento de la Institución.					
23	El gerente desarrolla nuevos productos para lograr con el objetivo.					
24	Se implementó en el último año nuevos productos para la empresa					
25	Se implementó en los últimos 5 años nuevos productos o materiales para la Institución.					
26	El gerente está actualmente pensando en nuevos productos.					
27	El gerente evalúa varias alternativas para la solución de los problemas.					
28	El gerente ante un problema asume una actitud constructiva y aprende de ellos.					
29	El gerente para solucionar un problema considera las sugerencias de los empleados.					
30	Ante un problema que se presenta el gerente procura solucionarlo con prontitud.					
31	Ante un problema el gerente asume una actitud drástica					

Gracias por su valiosa colaboración

CUESTIONARIO PARA MEDIR COMPETENCIA LABORAL

ENCUESTA

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a su ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

Escala de Likert:

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSION 1: AUTOCONTROL					
1	Mantengo el control en situaciones estresantes.					
2	Las condiciones de mi institución cada vez me ponen más nervioso que nunca.					
3	Me lleno tanto de nervios que no puedo ser más eficaz como quisiera.					
4	Mantengo una decisión, a pesar de las dificultades.					
5	Soy capaz de dar explicaciones lógicas cuando he fracasado en alguna tarea o actividad.					
6	Hay condiciones de compromiso para implementar todas mis energías.					
7	Generalmente me dejo llevar por mis impulsos en el desarrollo de mis actividades laborales.					
8	En mis actividades generalmente respondo con calma a los requerimientos de los usuarios					
9	En el desempeño de mis actividades puedo llegar a otros cuando estamos muy estresados.					
10	Afronto las contrariedades manteniendo un nivel alto de efectividad.					
	DIMENSION 2: ADAPTABILIDAD					
11	En mi trabajo generalmente tengo un espíritu de nuevas ideas					
12	La situación de mi Oficina me permite adaptarme a nuevas situaciones.					
13	Las situaciones de cambio en mi institución me permiten adaptarme fácilmente.					
	DIMENSIÓN 3: CAPACIDAD DE INFLUENCIA					
14	Las situaciones laborales mi institución me permite calcular mis palabras o acciones.					
15	Las situaciones laborales de mi institución me permiten emplear estrategias complejas para la toma de decisiones.					
16	En mi institución las actividades laborales me permiten fácilmente convencer a los demás.					

	DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO					
17	Las condiciones de la institución permiten realizar un trabajo en equipo.					
18	Las condiciones de mi trabajo generalmente me permiten promover la efectividad del trabajo en equipo.					
19	Asumo la visión del equipo como mías.					
20	Presto atención a las necesidades de los demás.					
21	Me es posible desplegar y construir todo tipo de relaciones.					
22	En mi institución es fácil tener y aplicar una visión de futuro.					
23	En mi institución me es fácil de buscar consensos en pro de ella.					
	DIMENSION 5: DESEMPEÑO LABORAL					
24	Me es muy difícil identificar los elementos más importantes de un problema o asunto complejo.					
25	Las condiciones de mi institución y de mi Oficina permiten tomar decisiones en forma adecuada.					
26	Los problemas de la institución no se pueden analizar apropiadamente para comprenderlo mejor y así resolverlo.					
27	Hay condiciones para que se resuelvan los problemas de los equipos de trabajo.					
28	Ultimamente han aumentado los conflictos entre los trabajadores y no los puedo resolver.					
	DIMENSIÓN 6: VALORES					
29	Soy capaz de cumplir con todas mis responsabilidades plenamente					
30	En la institución hay situaciones que no parecen éticas.					
31	Soy capaz de ser auténtico en todos mis actos.					
	DIMENSIÓN 7: ORIENTACIÓN AL LOGRO					
32	En el trabajo introduzco cambios concretos en el sistema o en el método con el fin de mejorar mi rendimiento.					
33	Tengo actitud de permanente éxito y logro					
34	En el desarrollo de mis competencias generalmente realizo cálculos de costo-beneficio.					
35	Generalmente trato de apoyar las ideas que nos conduzcan a mayores logros					
36	En mi Institución hay condiciones para la mejora de los productos, tareas o actividades.					
37	Tenemos claras nuestras metas en la institución.					
38	Tengo como meta permanente el mejoramiento de la calidad de nuestras actividades.					
39	Soy capaz de dar mayor y mejor servicio a nuestros usuarios.					
40	A pesar de las dificultades en la institución, soy capaz de aprender permanentemente.					

Gracias por su valiosa colaboración

Anexos 4. Validaciones

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Habilidades gerenciales

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidades técnicas							
1	El gerente se capacita constantemente en el uso de software.	x		x		x		
2	El gerente utiliza Ms Excel para la toma de decisiones.	x		x		x		
3	EL gerente utiliza Prezi, PowToon u otra herramienta para sus presentaciones.	x		x		x		
4	El gerente utiliza software de diseño gráfico para la documentación.	x		x		x		
5	El gerente habla otro idioma para sus negociaciones.	x		x		x		
6	El gerente escribe en otro idioma para sus negociaciones.	x		x		x		
7	Cuando va a negociar el gerente recopila información sobre su contraparte.	x		x		x		
8	El gerente averigua antes de la negociación lo que ofrece la competencia.	x		x		x		
9	El gerente soluciona conflictos previa negociación.	x		x		x		
10	El gerente usa alguna herramienta como: Árbol de Problemas, Ishikawa, Pareto para la toma de decisiones.							
	DIMENSIÓN 2: Habilidades de trato personal							
11	El gerente controla sus impulsos emocionales.	x		x		x		
12	El gerente controla el estrés en su desempeño laboral.	x		x		x		
13	El gerente realiza sus actividades con normalidad independientemente de sus emociones.	x		x		x		
14	El gerente trata de mantener la calma a pesar de la situación.	x		x		x		
15	El gerente toma las decisiones con total seguridad.	x		x		x		
16	El gerente tiene plena confianza en sus capacidades.	x		x		x		
17	El gerente tiene paciencia con las personas que tardan en realizar su tarea.	x		x		x		
18	El gerente se deja influenciar por los cambios de emociones de su entorno.	x		x		x		
19	El gerente brinda confianza para que sus colaboradores dialoguen con su persona.	x		x		x		
20	El gerente trata de entender a sus colaboradores ante una situación.	x		x		x		
21	El gerente considera los sentimientos de las personas para la toma de decisiones.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: habilidades conceptuales							
22	El gerente desarrolla nuevos productos para lograr el posicionamiento de la Institución.	x		x		x		
23	El gerente desarrolla nuevos productos para lograr con el objetivo.	x		x		x		
24	Se implementó en el último año nuevos productos para la empresa.	x		x		x		
25	Se implementó en los últimos 5 años nuevos productos o materiales para la Institución.	x		x		x		
26	El gerente está actualmente pensando en nuevos productos.	x		x		x		
27	El gerente evalúa varias alternativas para la solución de los problemas.	x		x		x		
28	El gerente ante un problema asume una actitud constructiva y aprende de ellos.	x		x		x		

29	El gerente para solucionar un problema considera las sugerencias de los empleados.	x		x		x	
30	Ante un problema que se presenta el gerente procura solucionarlo con prontitud.	x		x		x	
31	Ante un problema el gerente asume una actitud drástica.	x		x		x	

Observaciones: (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Ledesma Cuadros Mildred Jénica **DNI:** 09936465

Especialidad del validador: Dra. En Administración de la Educación

San Juan de Lurigancho, 12 de octubre de 2021

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



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide competencia laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: autocontrol	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mantengo el control en situaciones estresantes.	x		x		x		
2	Las condiciones de mi institución cada vez me ponen más nervioso que nunca.	x		x		x		
3	Me lleno tanto de nervios que no puedo ser más eficaz como quisiera.	x		x		x		
4	Mantengo una decisión, a pesar de las dificultades.	x		x		x		
5	Soy capaz de dar explicaciones lógicas cuando he fracasado en alguna tarea o actividad.	x		x		x		
6	Hay condiciones de compromiso para implementar todas mis energías.	x		x		x		
7	Generalmente me dejo llevar por mis impulsos en el desarrollo de mis actividades laborales.	x		x		x		
8	En mis actividades generalmente respondo con calma a los requerimientos de los usuarios	x		x		x		
9	En el desempeño de mis actividades puedo llegar a otros cuando estamos muy estresados.	x		x		x		
10	Afronto las contrariedades manteniendo un nivel alto de efectividad.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Adaptabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	En mi trabajo generalmente tengo un espíritu de nuevas ideas	x		x		x		
12	La situación de mi Oficina me permite adaptarme a nuevas situaciones.	x		x		x		
13	Las situaciones de cambio en mi institución me permiten adaptarme fácilmente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Capacidad de influencia	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Las situaciones laborales mi institución me permite calcular mis palabras o acciones.	x		x		x		
15	Las situaciones laborales de mi institución me permiten emplear estrategias complejas para la toma de decisiones.	x		x		x		
16	En mi institución las actividades laborales me permiten fácilmente convencer a los demás.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Las condiciones de la institución permiten realizar un trabajo en equipo.	x		x		x		
18	Las condiciones de mi trabajo generalmente me permiten promover la efectividad del trabajo en equipo.	x		x		x		
19	Asumo la visión del equipo como mías.	x		x		x		
20	Presto atención a las necesidades de los demás.	x		x		x		
21	Me es posible desplegar y construir todo tipo de relaciones.	x		x		x		
22	En mi institución es fácil tener y aplicar una visión de futuro.	x		x		x		

23	En mi institución me es fácil de buscar consensos en pro de ella.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Desempeño laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Me es muy difícil identificar los elementos más importantes de un problema o asunto complejo.	X		X		X		
25	Las condiciones de mi institución y de mi Oficina permiten tomar decisiones en forma adecuada.	X		X		X		
26	Los problemas de la institución no se pueden analizar apropiadamente para comprenderlo mejor y así resolverlo.	X		X		X		
27	Hay condiciones para que se resuelvan los problemas de los equipos de trabajo.	X		X		X		
28	Últimamente han aumentado los conflictos entre los trabajadores y no los puedo resolver.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Valores	Si	No	Si	No	Si	No	
29	Soy capaz de cumplir con todas mis responsabilidades plenamente	X		X		X		
30	En la institución hay situaciones que no parecen éticas.	X		X		X		
31	Soy capaz de ser auténtico en todos mis actos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: Orientación al logro	Si	No	Si	No	Si	No	
32	En el trabajo introduzco cambios concretos en el sistema o en el método con el fin de mejorar mi rendimiento.	X		X		X		
33	Tengo actitud de permanente éxito y logro	X		X		X		
34	En el desarrollo de mis competencias generalmente realizo cálculos de costo-beneficio.	X		X		X		
35	Generalmente trato de apoyar las ideas que nos conduzcan a mayores logros	X		X		X		
36	En mi Institución hay condiciones para la mejora de los productos, tareas o actividades.	X		X		X		
37	Tenemos claras nuestras metas en la institución.	X		X		X		
38	Tengo como meta permanente el mejoramiento de la calidad de nuestras actividades.	X		X		X		
39	Soy capaz de dar mayor y mejor servicio a nuestros usuarios.	X		X		X		
40	A pesar de las dificultades en la institución, soy capaz de aprender permanentemente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Ledesma Cuadros Mildred Jénica **DNI:** 09936465

Especialidad del validador: Dra. En Administración de la Educación

San Juan de Lurigancho, 12 de octubre de 2021

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



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Habilidades gerenciales

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidades técnicas							
1	El gerente se capacita constantemente en el uso de software.	x		x		x		
2	El gerente utiliza Ms Excel para la toma de decisiones.	x		x		x		
3	EL gerente utiliza Prezi, PowToon u otra herramienta para sus presentaciones.	x		x		x		
4	El gerente utiliza software de diseño gráfico para la documentación.	x		x		x		
5	El gerente habla otro idioma para sus negociaciones.	x		x		x		
6	El gerente escribe en otro idioma para sus negociaciones.	x		x		x		
7	Cuando va a negociar el gerente recopila información sobre su contraparte.	x		x		x		
8	El gerente averigua antes de la negociación lo que ofrece la competencia.	x		x		x		
9	El gerente soluciona conflictos previa negociación.	x		x		x		
10	El gerente usa alguna herramienta como: Árbol de Problemas, Ishikawa, Pareto para la toma de decisiones.							
	DIMENSIÓN 2: Habilidades de trato personal	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El gerente controla sus impulsos emocionales.	x		x		x		
12	El gerente controla el estrés en su desempeño laboral.	x		x		x		
13	El gerente realiza sus actividades con normalidad independientemente de sus emociones.	x		x		x		
14	El gerente trata de mantener la calma a pesar de la situación.	x		x		x		
15	El gerente toma las decisiones con total seguridad.	x		x		x		
16	El gerente tiene plena confianza en sus capacidades.	x		x		x		
17	El gerente tiene paciencia con las personas que tardan en realizar su tarea.	x		x		x		
18	El gerente se deja influenciar por los cambios de emociones de su entorno.	x		x		x		
19	El gerente brinda confianza para que sus colaboradores dialoguen con su persona.	x		x		x		
20	El gerente trata de entender a sus colaboradores ante una situación.	x		x		x		
21	El gerente considera los sentimientos de las personas para la toma de decisiones.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: habilidades conceptuales	Si	No	Si	No	Si	No	
22	El gerente desarrolla nuevos productos para lograr el posicionamiento de la Institución.	x		x		x		
23	El gerente desarrolla nuevos productos para lograr con el objetivo.	x		x		x		
24	Se implementó en el último año nuevos productos para la empresa.	x		x		x		
25	Se implementó en los últimos 5 años nuevos productos o materiales para la Institución.	x		x		x		
26	El gerente está actualmente pensando en nuevos productos.	x		x		x		
27	El gerente evalúa varias alternativas para la solución de los problemas.	x		x		x		
28	El gerente ante un problema asume una actitud constructiva y aprende de ellos.	x		x		x		

29	El gerente para solucionar un problema considera las sugerencias de los empleados.	x		x		x	
30	Ante un problema que se presenta el gerente procura solucionarlo con prontitud.	x		x		x	
31	Ante un problema el gerente asume una actitud drástica.	x		x		x	

Observaciones: (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Garay Flores German Vicente **DNI:** 10790283

Especialidad del validador: Estadística aplicada de la investigación.

San Juan de Lurigancho, 12 de octubre de 2021

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



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide competencia laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: autocontrol							
1	Mantengo el control en situaciones estresantes.	x		x		x		
2	Las condiciones de mi institución cada vez me ponen más nervioso que nunca.	x		x		x		
3	Me lleno tanto de nervios que no puedo ser más eficaz como quisiera.	x		x		x		
4	Mantengo una decisión, a pesar de las dificultades.	x		x		x		
5	Soy capaz de dar explicaciones lógicas cuando he fracasado en alguna tarea o actividad.	x		x		x		
6	Hay condiciones de compromiso para implementar todas mis energías.	x		x		x		
7	Generalmente me dejo llevar por mis impulsos en el desarrollo de mis actividades laborales.	x		x		x		
8	En mis actividades generalmente respondo con calma a los requerimientos de los usuarios	x		x		x		
9	En el desempeño de mis actividades puedo llegar a otros cuando estamos muy estresados.	x		x		x		
10	Afronto las contrariedades manteniendo un nivel alto de efectividad.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Adaptabilidad							
11	En mi trabajo generalmente tengo un espíritu de nuevas ideas	x		x		x		
12	La situación de mi Oficina me permite adaptarme a nuevas situaciones.	x		x		x		
13	Las situaciones de cambio en mi institución me permiten adaptarme fácilmente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Capacidad de influencia							
14	Las situaciones laborales mi institución me permite calcular mis palabras o acciones.	x		x		x		
15	Las situaciones laborales de mi institución me permiten emplear estrategias complejas para la toma de decisiones.	x		x		x		
16	En mi institución las actividades laborales me permiten fácilmente convencer a los demás.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Liderazgo							
17	Las condiciones de la institución permiten realizar un trabajo en equipo.	x		x		x		
18	Las condiciones de mi trabajo generalmente me permiten promover la efectividad del trabajo en equipo.	x		x		x		
19	Asumo la visión del equipo como mías.	x		x		x		
20	Presto atención a las necesidades de los demás.	x		x		x		
21	Me es posible desplegar y construir todo tipo de relaciones.	x		x		x		
22	En mi institución es fácil tener y aplicar una visión de futuro.	x		x		x		

23	En mi institución me es fácil de buscar consensos en pro de ella.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Desempeño laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Me es muy difícil identificar los elementos más importantes de un problema o asunto complejo.	x		x		x		
25	Las condiciones de mi institución y de mi Oficina permiten tomar decisiones en forma adecuada.	x		x		x		
26	Los problemas de la institución no se pueden analizar apropiadamente para comprenderlo mejor y así resolverlo.	x		x		x		
27	Hay condiciones para que se resuelvan los problemas de los equipos de trabajo.	x		x		x		
28	Últimamente han aumentado los conflictos entre los trabajadores y no los puedo resolver.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 6: Valores	Si	No	Si	No	Si	No	
29	Soy capaz de cumplir con todas mis responsabilidades plenamente	x		x		x		
30	En la institución hay situaciones que no parecen éticas.	x		x		x		
31	Soy capaz de ser auténtico en todos mis actos.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 7: Orientación al logro	Si	No	Si	No	Si	No	
32	En el trabajo introduzco cambios concretos en el sistema o en el método con el fin de mejorar mi rendimiento.	x		x		x		
33	Tengo actitud de permanente éxito y logro	x		x		x		
34	En el desarrollo de mis competencias generalmente realizo cálculos de costo-beneficio.	x		x		x		
35	Generalmente trato de apoyar las ideas que nos conduzcan a mayores logros	x		x		x		
36	En mi Institución hay condiciones para la mejora de los productos, tareas o actividades.	x		x		x		
37	Tenemos claras nuestras metas en la institución.	x		x		x		
38	Tengo como meta permanente el mejoramiento de la calidad de nuestras actividades.	x		x		x		
39	Soy capaz de dar mayor y mejor servicio a nuestros usuarios.	x		x		x		
40	A pesar de las dificultades en la institución, soy capaz de aprender permanentemente.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Garay Flores German Vicente **DNI:** 10790283

Especialidad del validador: Estadística aplicada de la investigación

San Juan de Lurigancho, 12 de octubre de 2021

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



Firma del Experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Habilidades gerenciales

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidades técnicas							
1	El gerente se capacita constantemente en el uso de software.	x		x		x		
2	El gerente utiliza Ms Excel para la toma de decisiones.	x		x		x		
3	EL gerente utiliza Prezi, PowToon u otra herramienta para sus presentaciones.	x		x		x		
4	El gerente utiliza software de diseño gráfico para la documentación.	x		x		x		
5	El gerente habla otro idioma para sus negociaciones.	x		x		x		
6	El gerente escribe en otro idioma para sus negociaciones.	x		x		x		
7	Cuando va a negociar el gerente recopila información sobre su contraparte.	x		x		x		
8	El gerente averigua antes de la negociación lo que ofrece la competencia.	x		x		x		
9	El gerente soluciona conflictos previa negociación.	x		x		x		
10	El gerente usa alguna herramienta como: Árbol de Problemas, Ishikawa, Pareto para la toma de decisiones.							
	DIMENSIÓN 2: Habilidades de trato personal	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El gerente controla sus impulsos emocionales.	x		x		x		
12	El gerente controla el estrés en su desempeño laboral.	x		x		x		
13	El gerente realiza sus actividades con normalidad independientemente de sus emociones.	x		x		x		
14	El gerente trata de mantener la calma a pesar de la situación.	x		x		x		
15	El gerente toma las decisiones con total seguridad.	x		x		x		
16	El gerente tiene plena confianza en sus capacidades.	x		x		x		
17	El gerente tiene paciencia con las personas que tardan en realizar su tarea.	x		x		x		
18	El gerente se deja influenciar por los cambios de emociones de su entorno.	x		x		x		
19	El gerente brinda confianza para que sus colaboradores dialoguen con su persona.	x		x		x		
20	El gerente trata de entender a sus colaboradores ante una situación.	x		x		x		
21	El gerente considera los sentimientos de las personas para la toma de decisiones.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: habilidades conceptuales	Si	No	Si	No	Si	No	
22	El gerente desarrolla nuevos productos para lograr el posicionamiento de la Institución.	x		x		x		
23	El gerente desarrolla nuevos productos para lograr con el objetivo.	x		x		x		
24	Se implementó en el último año nuevos productos para la empresa.	x		x		x		
25	Se implementó en los últimos 5 años nuevos productos o materiales para la Institución.	x		x		x		
26	El gerente está actualmente pensando en nuevos productos.	x		x		x		
27	El gerente evalúa varias alternativas para la solución de los problemas.	x		x		x		
28	El gerente ante un problema asume una actitud constructiva y aprende de ellos.	x		x		x		

29	El gerente para solucionar un problema considera las sugerencias de los empleados.	x		x		x	
30	Ante un problema que se presenta el gerente procura solucionarlo con prontitud.	x		x		x	
31	Ante un problema el gerente asume una actitud drástica.	x		x		x	

Observaciones: (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Montoya Salazar José Luis

DNI: 07685680

Especialidad del validador: Dr. En ciencias de la educación- Gestión Publica

San Juan de Lurigancho, 12 de octubre de 2021

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



Firma del Experto Informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide competencia laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: autocontrol							
1	Mantengo el control en situaciones estresantes.	x		x		x		
2	Las condiciones de mi institución cada vez me ponen más nervioso que nunca.	x		x		x		
3	Me lleno tanto de nervios que no puedo ser más eficaz como quisiera.	x		x		x		
4	Mantengo una decisión, a pesar de las dificultades.	x		x		x		
5	Soy capaz de dar explicaciones lógicas cuando he fracasado en alguna tarea o actividad.	x		x		x		
6	Hay condiciones de compromiso para implementar todas mis energías.	x		x		x		
7	Generalmente me dejo llevar por mis impulsos en el desarrollo de mis actividades laborales.	x		x		x		
8	En mis actividades generalmente respondo con calma a los requerimientos de los usuarios	x		x		x		
9	En el desempeño de mis actividades puedo llegar a otros cuando estamos muy estresados.	x		x		x		
10	Afronto las contrariedades manteniendo un nivel alto de efectividad.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Adaptabilidad							
11	En mi trabajo generalmente tengo un espíritu de nuevas ideas	x		x		x		
12	La situación de mi Oficina me permite adaptarme a nuevas situaciones.	x		x		x		
13	Las situaciones de cambio en mi institución me permiten adaptarme fácilmente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Capacidad de influencia							
14	Las situaciones laborales mi institución me permite calcular mis palabras o acciones.	x		x		x		
15	Las situaciones laborales de mi institución me permiten emplear estrategias complejas para la toma de decisiones.	x		x		x		
16	En mi institución las actividades laborales me permiten fácilmente convencer a los demás.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Liderazgo							
17	Las condiciones de la institución permiten realizar un trabajo en equipo.	x		x		x		
18	Las condiciones de mi trabajo generalmente me permiten promover la efectividad del trabajo en equipo.	x		x		x		
19	Asumo la visión del equipo como mías.	x		x		x		
20	Presto atención a las necesidades de los demás.	x		x		x		
21	Me es posible desplegar y construir todo tipo de relaciones.	x		x		x		
22	En mi institución es fácil tener y aplicar una visión de futuro.	x		x		x		

23	En mi institución me es fácil de buscar consensos en pro de ella.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Desempeño laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Me es muy difícil identificar los elementos más importantes de un problema o asunto complejo.	x		x		x		
25	Las condiciones de mi institución y de mi Oficina permiten tomar decisiones en forma adecuada.	x		x		x		
26	Los problemas de la institución no se pueden analizar apropiadamente para comprenderlo mejor y así resolverlo.	x		x		x		
27	Hay condiciones para que se resuelvan los problemas de los equipos de trabajo.	x		x		x		
28	Últimamente han aumentado los conflictos entre los trabajadores y no los puedo resolver.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 6: Valores	Si	No	Si	No	Si	No	
29	Soy capaz de cumplir con todas mis responsabilidades plenamente	x		x		x		
30	En la institución hay situaciones que no parecen éticas.	x		x		x		
31	Soy capaz de ser auténtico en todos mis actos.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 7: Orientación al logro	Si	No	Si	No	Si	No	
32	En el trabajo introduzco cambios concretos en el sistema o en el método con el fin de mejorar mi rendimiento.	x		x		x		
33	Tengo actitud de permanente éxito y logro	x		x		x		
34	En el desarrollo de mis competencias generalmente realizo cálculos de costo-beneficio.	x		x		x		
35	Generalmente trato de apoyar las ideas que nos conduzcan a mayores logros	x		x		x		
36	En mi Institución hay condiciones para la mejora de los productos, tareas o actividades.	x		x		x		
37	Tenemos claras nuestras metas en la institución.	x		x		x		
38	Tengo como meta permanente el mejoramiento de la calidad de nuestras actividades.	x		x		x		
39	Soy capaz de dar mayor y mejor servicio a nuestros usuarios.	x		x		x		
40	A pesar de las dificultades en la institución, soy capaz de aprender permanentemente.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Montoya Salazar José Luis

DNI: 07685680

Especialidad del validador: Dr. en ciencias de la Educación- Gestión Publica

San Juan de Lurigancho, 12 de octubre de 2021

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



Firma del Experto Informante