



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Habilidades gerenciales y su relación con el desarrollo
organizacional en la empresa inversiones EVZA S.R.L. Huaraz, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Rosario Cacha, Wilmer Jakson (orcid.org/0000-0001-9972-3580)

ASESOR:

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael (orcid.org/0000-0003-4831-9224)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Mis dos hijos son el mayor regalo que puedo recibir de Dios. Este es mi mayor tesoro y la más pura fuente de inspiración; Por eso quiero agradecerte cada momento feliz con el que has llenado mi vida. Gracias por darle sentido a mi vida y permitirme ser cada día mejor padre junto a ti Son el mayor tesoro de mi vida y mi fuente de motivación. Gracias a ellos pude completar todas las tareas académicas necesarias, de lo contrario esta tesis no habría tenido tanto éxito.

Autor: Wilmer Jakson Rosario Cacha

Agradecimiento

En primer lugar, me gustaría agradecer a mis asesores, mentes maravillosas que han trabajado tan duro para llevarme a donde estoy hoy. El proceso no ha sido fácil, pero gracias a mi voluntad de compartir mis conocimientos y la dedicación para guiarlos, he logrado metas importantes, como culminar con éxito mi tesis de pregrado.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y operacionalización	10
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5 Procedimientos	13
3.6 Método de análisis de datos	13
3.7 Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1 Juicio de los expertos	12
Tabla 2 Datos Agrupados de la V1 “Habilidades Gerenciales”	14
Tabla 3 Datos Agrupados de la V2 “Desarrollo Organizacional”	15
Tabla 4 Datos Agrupados de la D1 “Habilidades Técnicas”	16
Tabla 5 Datos Agrupados de la D2 “Habilidades de Trato al Personal”	17
Tabla 6 Datos Agrupados de la D3 “Habilidades Conceptuales”	18
Tabla 7 Tabla cruzada de la V1 “con la V2	19
Tabla 8 Tabla cruzada de la D1 con la V2	19
Tabla 9 Tabla cruzada de la D2 con la V2	20
Tabla 10 Tabla cruzada de la D1 con la V2	20
Tabla 11 Prueba de Normalidad ↓ Shapiro-Wilk	21
Tabla 12 Correlación habilidades gerenciales y desarrollo organizacional	22
Tabla 13 Correlación habilidades técnicas y desarrollo organizacional	23
Tabla 14 Correlación habilidades de trato al personal y desarrollo organizacional	24
Tabla 15 Correlación habilidades conceptuales y desarrollo organizacional	25

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 <i>Niveles de la V1 “Habilidades Gerenciales”</i>	14
Figura 2 <i>Niveles de V2 “Desarrollo Organizacional”</i>	15
Figura 3 <i>Niveles de la D1 “Habilidades Técnicas”</i>	16
Figura 4 <i>Niveles de la D2 “Habilidades de Trato al Personal”</i>	17
Figura 5 <i>Niveles de la D3 “Habilidades Conceptuales”</i>	18

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo: Establecer la relación entre las habilidades gerenciales y el Desarrollo Organizacional en la Empresa Inversiones EVZA SRL Huaraz 2022. La metodología empleada fue de tipo aplicada, también tuvo un diseño no experimental, descriptivo – correlacional y de corte transversal. La población del presente estudio estuvo conformada por 60 colaboradores de la Empresa Inversiones EVZA S.R.L., Huaraz y la muestra fue de 40 colaboradores. Se utilizó la técnica de la encuesta y lo que respecta a los instrumentos se consideró el cuestionario. De acuerdo con los resultados, existe una correlación positiva muy fuerte entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional, con un nivel de Sig. bilateral .000, con un coeficiente de .862, lo cual significa que existe relación significativa de acuerdo con los colaboradores de la Empresa Inversiones Evza SRL, Huaraz, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Concluyendo que Se estableció la relación entre las habilidades gerenciales y el Desarrollo Organizacional en la Empresa Inversiones EVZA SRL Huaraz 2022.

Palabras Clave: Habilidades gerenciales, desarrollo organizacional, habilidades técnicas, estructura.

Abstract

The objective of this research was: To establish the relationship between management skills and Organizational Development in the Company Inversiones EVZA SRL Huaraz 2022. The methodology used was of an applied type, it also had a non-experimental design. The population of the present study was made up of 60 employees of Empresa Inversiones EVZA S.R.L., Huaraz and the sample was 40 employees. The survey technique was used and with regard to the instruments, the questionnaire was considered. According to the results, there is a very strong positive correlation between management skills and organizational development, with a bilateral Sig. level of .000, with a coefficient of .862, which means that there is a significant relationship according to the collaborators of Empresa Inversiones Evza SRL, Huaraz, so the null hypothesis (H0) is rejected and the alternate hypothesis (H1) is accepted. Concluding that the relationship between management skills and Organizational Development in the Company Inversiones EVZA SRL Huaraz 2022 was established.

Keywords: Management skills, organizational development, technical skills, structure.

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el periódico El Tiempo, menciona que el nuevo milenio ha llegado con novedosos desafíos que cada una de las organizaciones tienen que hacer frente. Ahora los activos intangibles, son los que están estimando a las organizaciones. Pero no es suficiente con acumular gran monto de conocimiento, sino que es fundamental saber repartirlo, estimarlo y emplearlo en la toma de decisiones y en los ejercicios que se efectúen.

Una metodología debe guardar relación con el Desarrollo Gerencial. Esto alude a la enseñanza y el adiestramiento, que se efectúa mediante talleres y programas elaborados particularmente en temas de habilidades intrapersonales, individuales, de liderazgo, de resolución de complicaciones, de trabajo grupales, de comunicación y enseñanza.

Estos programas son diseñados en Colombia por firmas consultoras tales como Arthur Andersen o Top Management, etc. Habitualmente son implantados de manera cerrada con conjuntos determinados de organizaciones y son promulgados por diferentes preceptores que conocen anteriormente la cultura institucional de toda organización, sus fines y sus requerimientos.

Con estos enfoques claros se pueden trazar y efectuar programas organizacionales determinados en sus requerimientos en la mejora de habilidades gerenciales.

Asimismo, de acuerdo a la CCL, menciona que hoy en día las empresas se desarrollan en contextos de elevada complejidad, quienes han sido puntualizados como un entorno VUCA, por sus elevados grados de volatilidad, inseguridad, complicación e imprecisión. Un contexto de estas peculiaridades requiere de habilidades, no únicamente cognoscitivas, sino también socioemocionales, denominadas también habilidades blandas. Así también, los retos de hoy en día entrañan combatir problemáticas multidimensionales, los que también requieren facultades que repercuten lo rigurosamente técnico.

La mundialización ha provocado enormes variaciones en diferentes rasgos: normativos y financieros, provocando repercusiones a la permanencia de estas variaciones, en consecuencia las organizaciones han sido forzadas a ejecutar planteamientos para volverse más concurrentes, para esto se tiene que disponer de agentes hábiles para guiar a la organización de forma concurrente, mediante la ejecución de sus obligaciones de forma apropiada, demostrando sus facultades. Así también, se han provocado problemáticas en las organizaciones particulares, donde la directriz ha sido más vertical, ello hace que en las organizaciones se pueda establecer problemáticas de forma intensificada, y aparecen las falencias de interacción, las cuales varias veces no se dispone de los directivos de forma correspondiente.

En el escenario global las circunstancias de cada una de las instituciones se hallan con fines planteados y con enfoques a desempeñarlas, expandiendo y abriendo brechas, posibilitando extender las facultades, destrezas y habilidades, entre otros, de los trabajadores en las instituciones. En las instituciones de España observamos de una forma usual y constante, métodos de análisis estratégico que recurren en el progreso institucional, que posibilita la prevalencia de variaciones como mejora para la institución. Estos regímenes laborales conforman continuamente conjuntos de progreso continuo y de esa forma incide un elemento fluctuante en los colaboradores encaminando a las resultantes que recogen las organizaciones, ámbito o grupo laboral en la institución.

En Latinoamérica se quiere disponer de un óptimo rendimiento de los trabajadores en los propósitos organizacionales, donde todos ellos asistan a la observancia de las variaciones que necesita para la consecución del perfeccionamiento, siendo complejo, porque observamos que son complicados de alcanzar porque es difícil que proporcione un tratamiento particular a trabajadores en la consecución del rendimiento.

El Perú asimismo ha padecido las variaciones siendo requeridas en cada organización, porque su progreso en distintos rasgos está sujeto de ello, para que hagan uso y dispongan de los medios del estado, para poder proporcionar una mejor asistencia a los ciudadanos que lo requieran, para ello tiene que atender su progreso.

Así también, la organización de estudio, Inversiones EVZA S.R.L., Huaraz, observamos que no poseen facultades requeridas en conseguir los objetivos, pasando por alto la concurrencia, en las problemáticas existentes son; la ausencia de interacción, supervisión, estímulos, etc. Se quiere contar con trabajadores motivados por lograr los fines en virtud de la corporación, para ello guían la corporación en precisar sus acciones, conducir y estimular a los trabajadores con el fin de lograr un triunfo que perdure con el tiempo, ejerciéndose adecuadamente. En vista a esto, surge el problema general: ¿Cuál es la relación de las habilidades gerenciales y el Desarrollo Organizacional en la Empresa Inversiones EVZA SRL Huaraz 2022? Y, asimismo, los siguientes Problemas Específicos: a) ¿Cuál es la relación entre las habilidades técnicas y el Desarrollo Organizacional en la Empresa Inversiones EVZA SRL Huaraz 2022? b) ¿Cuál es la relación entre las habilidades de trato al personal y el Desarrollo Organizacional en la Empresa Inversiones EVZA SRL Huaraz 2022? c) ¿Cuál es la relación entre las habilidades conceptuales y el Desarrollo Organizacional en la Empresa Inversiones EVZA SRL Huaraz 2022?

La indagación tiene la posterior justificación teórica, Ñaupas et al. (2019) pretenderá demostrar las resultantes recogidas contribuya de equiparación a los análisis que abarcan este asunto. Asimismo, se contempla los asuntos de ambas variables son imprescindibles. En tanto que la justificación práctica, se efectuará el análisis con la finalidad de establecer si la variable 1 es imprescindible para la variable 2, por medio de un sondeo efectuado a un conjunto de sujetos, se dará a saber los elementos que provocan la problemática de la carencia de facultad y progreso de lado del directivo y del trabajador. Según el problema el directivo adoptará los recursos apropiados para que puedan ser más concurrentes en el sector comercial como también impulsar el progreso de los trabajadores. De igual forma, la justificación metodológica, de la actual indagación se efectuará un planteamiento cuantitativo que posibilitará caracterizar y equiparar las resultantes recogidas mediante la muestra sondeada, se ejecutará la herramienta para estimar las facultades gerenciales y el progreso institucional, para tabular la información se empleará el software Excel y para el proceso de la información empleará SPSS.

También se identificó como objetivo rector para el estudio del objetivo general Establecer la relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional en la Empresa Inversiones EVZA SRL Huaraz 2022.

Por lo tanto, para resolver tareas específicas lo siguiente: a) Identificar la relación entre las habilidades técnicas y el desarrollo organizacional. En Empresa inversiones EVZA SRL Huaraz 2022. b) determinar la relación entre las habilidades de trato al personal y el desarrollo organizacional en la Empresa Inversiones EVZA SRL Huaraz 2022. c) Determinar la relación entre las habilidades conceptuales y el desarrollo organizacional en la Empresa Inversiones EVZA SRL Huaraz 2022.

Para ello se ha planteado la siguiente hipótesis general: existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional en la Empresa inversiones EVZA SRL Huaraz 2022. Se consideran hipótesis específicas: a) existe una relación significativa entre las habilidades técnicas y el desarrollo organizacional en la Empresa Inversiones EVZA SRL Huaraz 2022 b) existe una relación significativa entre las habilidades de trato al personal y el desarrollo organizacional en la Empresa inversiones EVZA SRL Huaraz 2022.c) existe una relación significativa entre las habilidades cognitivas y el desarrollo organizacional de la empresa inversiones EVZA SRL Huaraz 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Referente a las indagaciones anteriores, disponemos de los Antecedentes Internacionales: Reyes (2016) Método descriptivo. Resultados evidenciamos al cincuenta por ciento de los directivos comprueban que se logren los fines organizacionales, los propósitos son conseguidos debido a que el ochenta por ciento de los directivos observan que siempre y casi siempre encargan labores de forma adecuada. Con respecto a las conclusiones señala que existe correlación en las dos fluctuantes, permitiendo a dirigentes de las organizaciones tengan capacidades para ordenar, supervisar y estimular empleados.

Asimismo, Guarnizo (2018) Metodología nivel de correlación, la demografía fue de 812 colaboradores y muestra de 269, se empleó la encuesta. En las resultantes observamos el nivel de vinculación, y en base a lo hallado se acepta H_1 . Concluyendo que la sociedad universitaria, tanto los docentes, autoridades y personal, observan que las autoridades de la UTA no son determinados mediante adecuados procesos de reclutamiento.

Por otro lado, Paarima et al. (2020) Empleando una metodología cuantitativa, muestra de 121 en diez nosocomios del área oriental de Ghana empleando la modalidad de facultades de Katz para la recolección de información. Resultados La pericia como enfermero, la pericia como directivo de enfermería, la clasificación y la capacitación en ordenación. No obstante, únicamente la capacitación en ordenación favoreció considerablemente a las facultades gerenciales de las enfermeras directivas. Concluyendo que se comprobó que ejecutan más sus facultades técnicas, seguido de facultades humanas y por último sus facultades conceptuales.

Por último, Vásquez y Vásquez (2016), Método cuantitativo. Concluyendo por medio del sondeo ejecutado posibilitó efectuar un análisis institucional supuesto de la micro organización de artesanía mecánica manufacturera y automotor Vásquez de Guayaquil, este supuesto precisó las falencias en la institución por la carencia de elementos vinculados al progreso institucional. Por último, se comprobó que la ausencia de factores que califican al progreso institucional influye negativamente a la condición de la asistencia al consumidor.

Esta indagación también abarcó los Antecedentes Nacionales: Sánchez (2019) Metodología descriptiva. Las resultantes establecieron una vinculación inmediata elevada entre ambas variables en la Organización constructora, porque el índice de vinculación fue de 0,825; asimismo se estableció que 33% de los colaboradores tipifican a las competencias directivas en un grado de aprobación bueno. Concluyendo con la prevalencia de una vinculación inmediata elevada entre ambas fluctuantes de la Organización constructora, con índice de vinculación 0.825; por lo que declaramos que mientras las competencias directivas vayan aumentando.

Por otro lado, Tocto (2021) La metodología fue cuantitativa. En las resultantes apreciamos con respecto al grado de la fluctuante competencia directiva que esta es contemplada con un 85.06% como regular y 15.94% como elevada. Concluyendo que hay un índice de vinculación R.S. = 0,919** siendo elevado; asimismo se observa que sig. = 0,000 en tal aspecto la vinculación es significativa; en congruencia, las mejoras que se ejecutan a la variable independiente incidirán en la variable dependiente.

Asimismo, Barrantes (2021) La metodología fue no experimental. En las resultantes se posee una vinculación buena debido a que el R.S. = 0.723 para ambas variables, es favorable porque aumenta X entonces aumenta Y, y es considerable porque su establecimiento sobrepasa la contrastación de supuestos. Concluyendo que se poseyó una repercusión fuerte con R.S. = 0,723, cómo sig. es inferior al 5% descartamos Ho, por lo que el ambiente de trabajo repercute considerablemente en la segunda variable.

De igual forma, Chávez y Del Águila (2022) La metodología fue cuantitativa. De las resultantes recogidas observamos que: los resultados del estudio de vinculación entre las fluctuantes son que $p = 0,000$ señala que hay vinculación considerable y R.S. = ,599**. Concluyendo que hay una vinculación medida entre ambas variables de la organización del ámbito de construcción.

Referente a las Bases Teóricas. Variable 1: Habilidades Gerenciales: Carhuancho, et al. (2019) son conductas de un directivo para poder guiar a un equipo, para ello tiene que disponer de diferentes facultades, donde se atienden las necesidades para la adecuada dirección de una organización. Donde el directivo tiene que guiar, incentivando a su grupo laboral para conseguir los propósitos. Arroyo (2015), entraña

aquellos aspectos o capacidades donde se puede saber y ejercer la capacitación interior como exterior de un individuo para conseguir un enrutamiento firme de una establecida empresa. García et. al. (2017) son facultades que pueden manifestarse de forma de comportamientos en cada instante, debido a que fueron formuladas mediante la práctica, lo cual requiere la utilización de estrategias.

Leyva et al. (2018), manifestó que "las empresas del siglo XXI enfrentan un contexto dinámico y riguroso enmarcado por la incertidumbre, por lo que tienen que estar delineadas para brindar solución al cambio para la consecución de sus metas que los apoye a recoger aptitud institucional". En tanto, conceptualizó a las habilidades gerenciales como un grupo de facultades obtenidas por parte de la gerencia, que dispone de un rol imprescindible mediante el desarrollo y la ejecución de la planeación normativa.

En tanto que, Donawa y Gámez (2019), consideró que esta es la competencia obtenida por una persona para utilizar de manera creativa sus conocimientos, empleando este conocimiento "para poder solucionar problemas; por otra parte, estableció que la habilidad gerencial es aquella transformación del conocimiento en consecuencia y que los individuos requieren muchas facultades para intervenir en una empresa".

La indagación se sustenta en la teoría de las contingencias, Mc Gregor (2006), ha determinado la vinculación que existe entre modo de gerencia (Y) y circunstancia o estado (X). Por ende, se recomendaba que en X existía un modo Y ventajoso o apropiado. Sin embargo, es fundamental indicar que aparecieron algunas complicaciones cuando se buscó separar las circunstancias del hecho. En este aspecto, se establecieron algunos modelos elementales de gerencia, separando los elementos circunstanciales fundamentales que inciden en la eficiencia de la actividad del administrador: La conducta del gerente debe ser flexible, el gerente, debe adaptar su estilo personal a diferentes situaciones, el gerente con capacidad de controlarse es capaz de adaptar su conducta a diversas situaciones.

Dimensión 1: Habilidades técnicas: De acuerdo a Carhuanchó et al. (2019) serie de conocimientos que tiene con respecto a la gestión de los dispositivos para utilizarlo de una forma apropiada y hacer que esta provoque los apropiados. Así también, estas

facultades desempeñan labores apropiadas para comprender que su rendimiento es el apropiado (González et al. 2021). Así también, Dimensión 2: Habilidades de trato al personal: De acuerdo a Carhuacho et al. (2019) Mantiene que son facultades que atiende a un individuo, pretendiendo que su participante lo realice de forma eficaz y se consiga la prosperidad de los individuos que se relacionan, (Millalén, 2017).

Por último, la Dimensión 3: Habilidades conceptuales: De acuerdo a Carhuacho et al. (2019) se sustenta en el reglamento de datos con la finalidad de conducir la ordenación de forma creativa para gestionar de forma eficaz y conseguir el triunfo. En tal aspecto, son las nociones que se encuentra en las personas para poder efectuar las conductas, tiene que poseer la convicción para relacionarse de forma adecuada (Payares et. al., 2017).

Para la Variable 2: Desarrollo Organizacional: Doroshuk (2019) es un instrumento de ordenación que posibilita la consecución de los propósitos de evolución en las instituciones, asimismo administra lo que se consigue una imprescindible intervención del personal en los distintos procedimientos de la empresa. Vera (2017), concluye “procedimiento de incidir constantemente la mentalidad institucional a través de la utilización de tecnología, el comportamiento, estudio y suposición.” (p. 6). Münch (2012) señala que, aunque hoy en día existe un enredo acerca del asunto de desarrollo organizacional, y es contemplada como algo similar al aumento de las instituciones o rendimientos en ella; realmente es una organización directiva que es definida por un registro de preceptos y tácticas basados en las ejecuciones de la ciencia de las conductas a la gestión y actualmente son flexibles al sector de la mundialización (p. 107).

Para Zamora (2018), indica que el desarrollo organizacional ha progresado por sus contribuciones, hoy en día es contemplada como un instrumento de planeación de las vinculaciones sociales de producción y que provoca desarrollo socioeconómico, dispone de los propósitos: Práctica de la filosofía de la empresa, Toma de decisiones eficaces de distintos actores, solución de problemas interiores, favoreciendo la adecuación de la empresa en un entorno dinámico, proporcionar claridad y responsabilidad hacia los propósitos, provocar un aprendizaje institucional desde

experiencias y fallos ejecutados, desarrollo de la facultad de autoanálisis y aprender a aprender.

Referente a la Importancia del desarrollo organizacional, Hernández (2017) señala que la ejecución o implantación del desarrollo organizacional se tiene que efectuar primordialmente cuando hay requerimientos genuinos de cambio, en estos requerimientos genuinos de cambio poseemos los siguientes: Cuando haya el requerimiento de variar rasgos culturales. Se halla centrada en utilizar y constituir las distintas maneras de ser y pensar de los empleados, cuando se necesita variar las estructuras institucionales. Se realiza con el objetivo de engrandecer todas las partes que atienden a la organización, cuando sea requerido mejorar la colaboración entre grupos. Se halla centrada en optimar la relación estrecha que tiene que haber entre todos los integrantes de la empresa tanto empleados jerárquicos como operantes.

Dimensión 1: Estructura: Hernández et. al. (2012) En este apartado se halla mencionado al grupo de obligaciones, actividades, labores transmitidas entre los trabajadores, cuya utilización es localizar y precisar los medios de interacción y directrices de autoridad entre distintos grados de jerarquización de la institución. En la Dimensión 2: Sistema de remuneraciones: Hernández et. al. (2012) Ayudan manteniendo incentivados a los empleados para la ejecución de sus correspondientes actividades; y en el régimen de retribuciones se hallan la remuneración económica, y la remuneración no económica. Por último, Dimensión 3: Relaciones: Hernández et. al. (2012) Alude a como se están relacionando los empleados entre los distintos grados que hay en una institución y a cómo interactúan y se escogen las alternativas que fueron aprobadas, estas interacciones, asimismo, pueden asistir a favorecer la instrucción institucional.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

La indagación fue aplicada, asistiendo a extender el conocimiento con las resultantes recolectadas, como un instrumento para apoyar a la resolución de problemas; asimismo, se sustenta con el empleo de teorías vigentes (CONCYTEC, 2018). Así también, es descriptivo-correlacional, debido a que los datos se mostraron como son, señalando la circunstancia en el instante de la indagación estudiando, descifrando, ilustrando, y estimando lo que se busca (Hernández et al., 2018).

Fue no experimental, en la que no se alteraron las fluctuantes para contrastar la hipótesis. La indagación es de tipo transversal porque la recopilación de información ocurrió en un único instante, en un momento único. Enfoque cuantitativo porque emplea la recopilación de información para probar hipótesis (Hernández et al., 2018).

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Habilidades gerenciales

Definición Conceptual

Carhuacho, et al. (2019) conductas de un directivo para guiar a un equipo, teniendo que disponer de diferentes facultades, atendiendo las necesidades para la adecuada dirección de una organización.

Definición Operacional

Instrumentos muy imprescindibles para la conducta de un directivo en la Organización.

Definición dimensión 1: Habilidades técnicas: Carhuacho et al. (2019) serie de conocimientos que tiene con respecto a la gestión de los dispositivos para utilizarlo de una forma apropiada. Cuyos indicadores son: Software, Negociación. Asimismo, tenemos a la Definición dimensión 2: Habilidades de trato al personal: según Millalén (2017) se destaca la relevancia de las facultades emotivas, los cuales le ayudarán al directivo para que pueda encaminar a sus equipos laborales y con ello puede afianzar la prosperidad interior de la organización. Cuyos indicadores son: Equilibrio emocional, Empatía. Por último tenemos la definición dimensión 3: Habilidades conceptuales: de acuerdo a Carhuacho et al. (2019) se sustenta en el reglamento de datos con la finalidad de conducir la ordenación de forma creativa para gestionar de forma eficaz y

conseguir el triunfo. Cuyos indicadores son: Desarrollo de nuevas conceptos, Resolución de problemas.

Variable 2: Desarrollo organizacional

Es un instrumento de ordenación que posibilita la consecución de los propósitos de evolución en las instituciones, asimismo administra lo que consigue una imprescindible intervención del personal en los distintos procedimientos de la empresa (Doroshuk, 2019).

Definición Operacional

Son herramientas que requiere la ordenación, categorizada por una serie de preceptos y medidas.

Definición dimensión 1: Estructura: Hernández et. al. (2012) se halla mencionado al grupo de obligaciones, actividades, labores transmitidas en trabajadores, utilizados para localizar y precisar los medios de interacción y las directrices de autoridad entre los distintos grados de jerarquización de la institución. Cuyos indicadores son: Estructura orgánica, Descripción del puesto. Asimismo tenemos la Definición dimensión 2: Sistema de remuneraciones: Ayudan manteniendo incentivados a los empleados para la ejecución de sus correspondientes actividades; y en el régimen de retribuciones se hallan la remuneración económica, y la remuneración no económica (Hernández et. al., 2012). Cuyos indicadores: Perspectiva, Remuneración. Por último tenemos la Definición dimensión 3: Relaciones: Hernández et. al. (2012) Alude a como se están relacionando los empleados entre los distintos grados que hay en una institución y a cómo interactúan y se escogen las alternativas que fueron aprobadas, estas interacciones, asimismo, pueden asistir a favorecer la instrucción institucional. Cuyos indicadores son: Colaboración, Comunicación.

3.3 Población, Muestra, Muestreo, Unidad de análisis

3.3.1 Población

Se contempla al grupo de sujetos o cosas, donde efectuamos un estudio (Hernandez et. al., 2018). La actual indagación fue constituida por 60 trabajadores de la Organización.

Criterios de inclusión

Se consideró a colaboradores que ejercen labores en la Organización.

Criterios de exclusión

No se consideraron otros sectores u otros puestos ya que no laboran en la Organización.

3.3.2 Muestra

Es un subgrupo de la demografía correspondientes al estudio, una parte de representación de la demografía total (Hernández et al., 2018, p. 175). La muestra fue de 40 colaboradores de la Organización.

3.3.3 Muestreo

Hernández et. al. (2018) es aleatorio simple, siendo una modalidad de selección que ejerce el indagador y que va más allá de un parámetro o ejecución de posibilidades.

3.3.4 Unidad de análisis

El colaborador de la Organización.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas

Se empleó la encuesta, mediante preguntas intentando comprender y conocer diversas coyunturas que posean relación de manera que podamos contemplar y comprobar la utilidad de nuestro estudio.

Instrumentos

Referente a los instrumentos consideramos el cuestionario, porque es un instrumento importante que alude a escalas, esto también es utilizado para recopilar datos pertinentes (Hernández et. al., 2018). Consiste de 40 ítems.

Validez

Hernández et. al. (2018) “nivel en que un instrumento valora genuinamente la fluctuante que pretende valorar” (p. 119). Para comprobar la veracidad del instrumento se ejecutó la validación contando con los siguientes profesionales: Doctor Huamanchumo Venegas Henry, Magister Eliana Pérez Rubial Regalado, Magister Rafaél Arturo López Landauro

3.5 Procedimientos

La actual indagación se efectuó primeramente formulando la problemática, subsecuentemente determinando la metodología a emplear, para posteriormente recoger datos, procesado y expuesta empleando el SPSS 27.

3.6 Métodos de Análisis de Datos

El método utilizado es descriptivo que busca evaluar o recoger información de manera independiente o conjunto referente a las definiciones o fluctuantes que manifiestan (Hernández et. al., 2018). Con el desarrollo de tablas estadísticas y figuras empleando el SPSS y así conseguimos las resultantes, después de realizar el cuestionario.

3.7 Aspectos Éticos

En el estudio se contemplaron rasgos éticos del indagador, también el cumplir de la guía promulgada por UCV, se realizaron la ejecución de las normativas APA, resaltando que la indagación fue constatado y corroborado con el sistema antiplagio Turnitin.

Prado (2016) determina al término ético como el proceso que poseen los individuos ante distintas circunstancias que atiendan y esto tiene que ser mostrado de manera responsable porque es observado por otros.

Gómez (2012) conforma un rasgo importante al instante de comenzar y elaborar toda investigación, por lo que tiene que estar desde la formulación hasta la consecución y exposición de resultantes (p. 48).

IV. RESULTADOS

Análisis estadístico descriptivo de las variables Habilidades gerenciales

Tabla 1

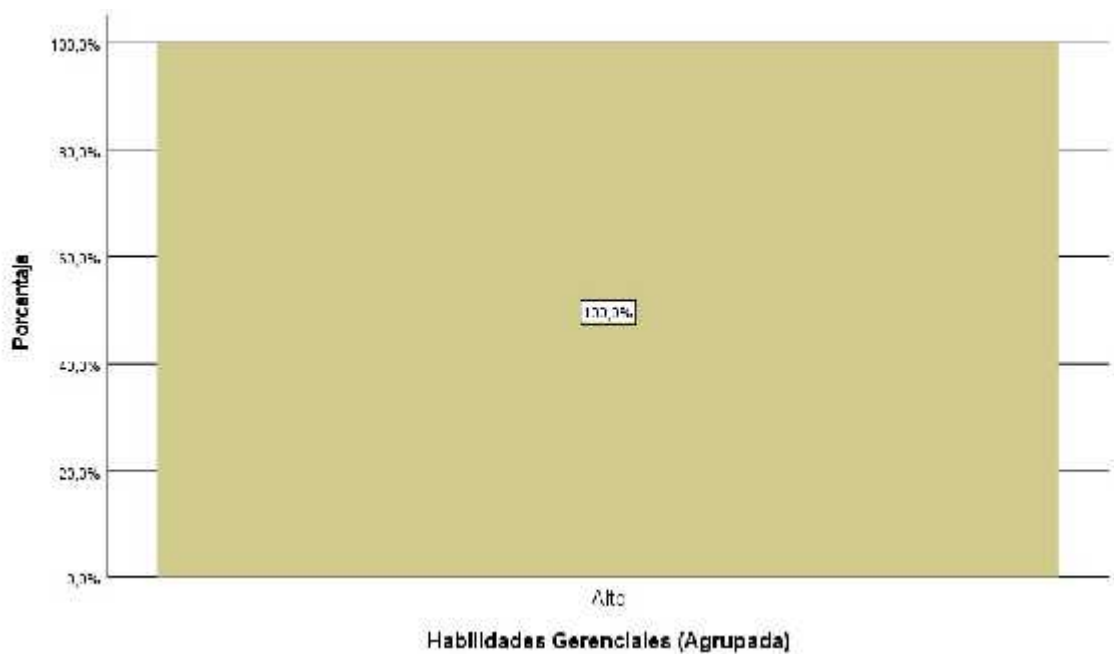
Datos Agrupados de la V1 "Habilidades Gerenciales".

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Alto	40	100,0%	100,0%	100,0%
o					

Nota. Elaborado con IBM SPSS 27

Figura 1

Niveles de la V1 "Habilidades Gerenciales" en la Empresa Inversiones EVZA SRL, Huaraz.



Interpretación: Comprobamos que de 100% (40) empleados de la Organización, el 100.0% (40) señala que el grado es alto.

Desarrollo organizacional

Tabla 2

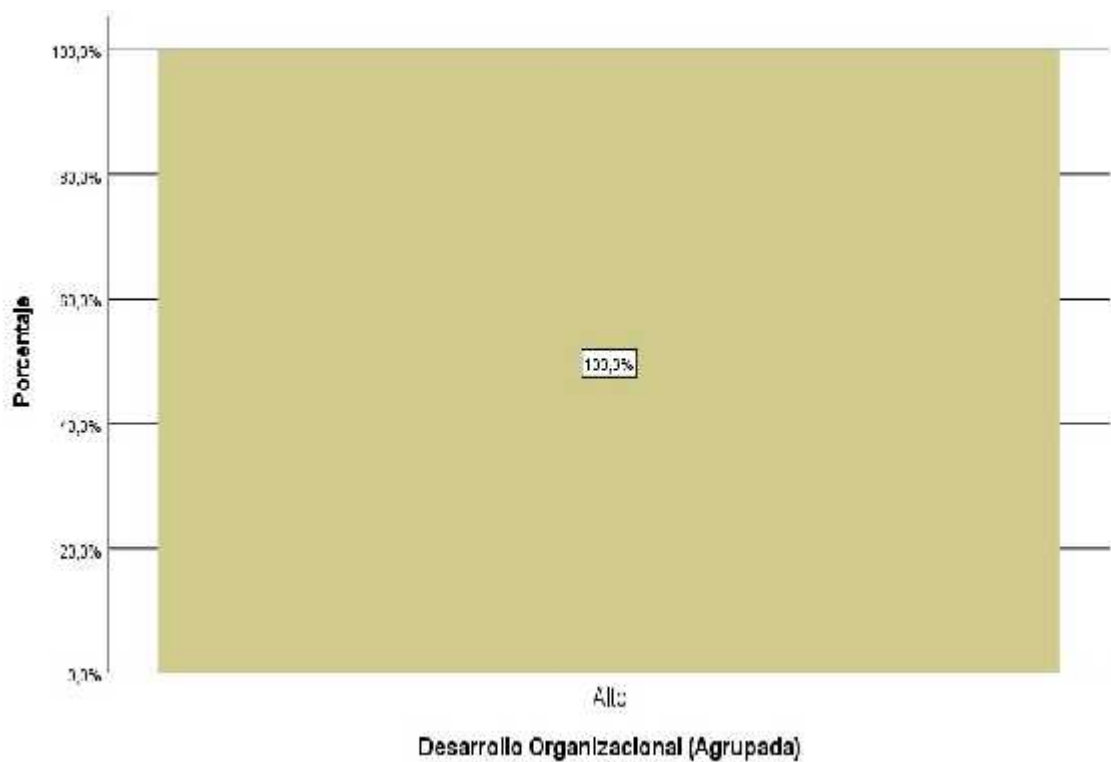
Datos Agrupados de la V1 "Habilidades Gerenciales".

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Alto	40	100,0%	100,0%	100,0%
o					

Nota. Elaborado con IBM SPSS 27

Figura 2

Niveles de agrupación v2 "desarrollo organizacional



Interpretación: Comprobamos que de 100% (40) empleados de la Organización, el 100.0% (40) señala que el grado es alto.

Tabla 3

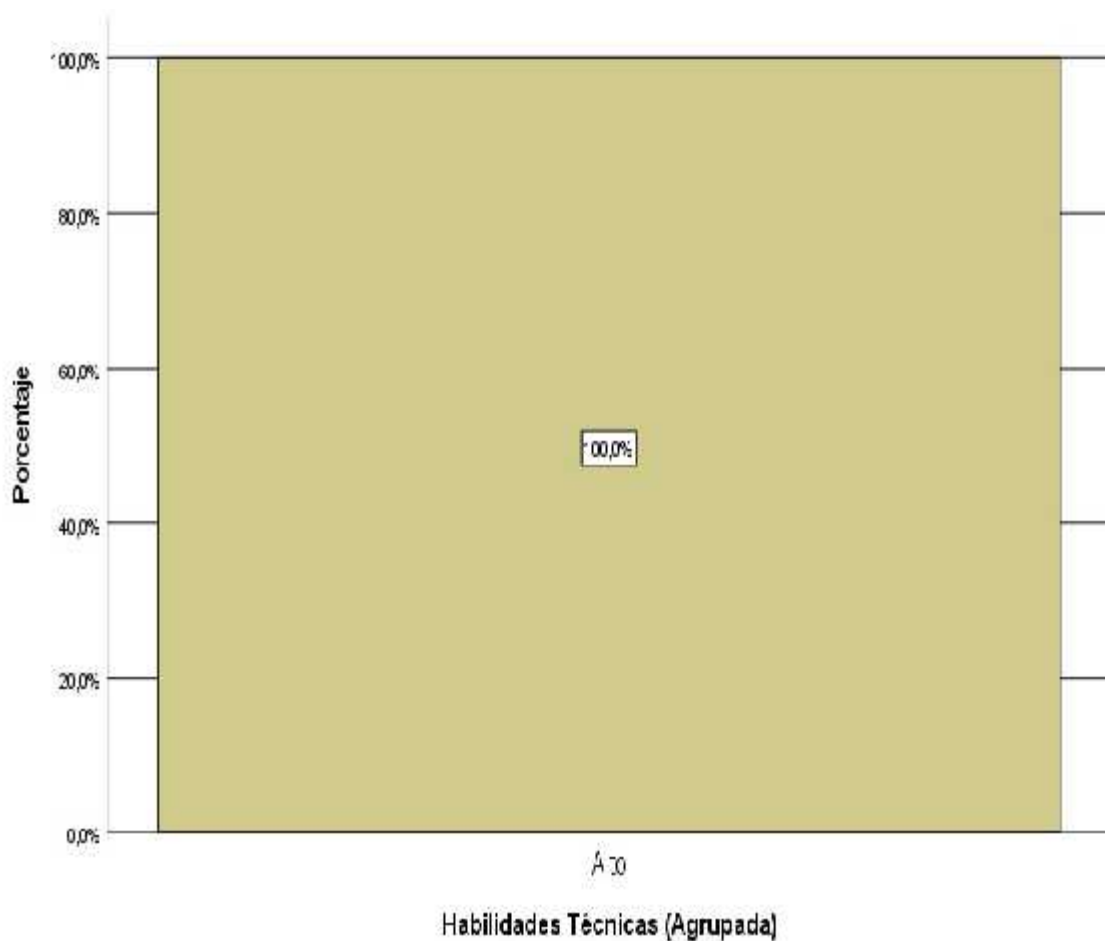
Datos Agrupados de la D1 "Habilidades Técnicas" de la V1 "Habilidades Gerenciales".

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	40	100,0%	100,0%	100,0%
o					

Nota. Elaborado con IBM SPSS 27

Figura 3

Niveles de la D1 "Habilidades Técnicas" de la V1 "Habilidades Gerenciales".



Interpretación: Comprobamos de 100% (40) empleados de la Organización, el 100,0% (40) señala que el grado es alto.

Tabla 4

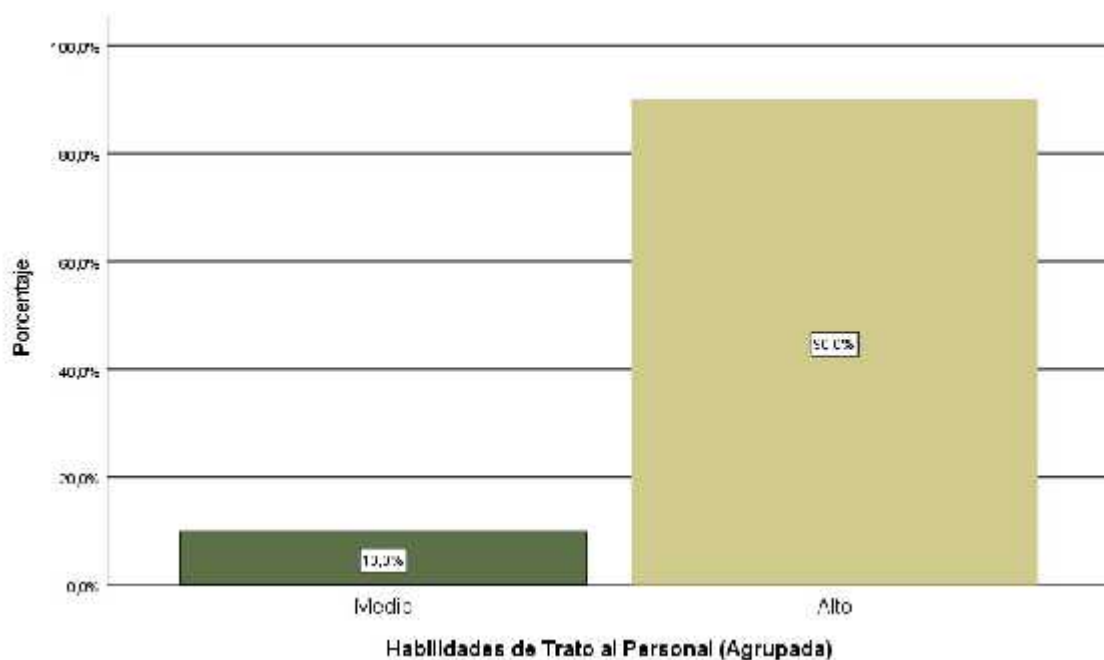
Datos Agrupados de la D1 “Habilidades de trato al personal” de la V1 “Habilidades Gerenciales”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	40	100,0%	100,0%	100,0%
0					

Nota. Elaborado con IBM SPSS 27

Figura 4

Niveles de la D2 “Habilidades de Trato al Personal” de la V1 “Habilidades Gerenciales”.



Interpretación: Comprobamos que de 100% (40) empleados de la Organización, 10.0% (4) señala que el grado es medio, mientras, 90.0% (36) señala que es alto.

Tabla 5

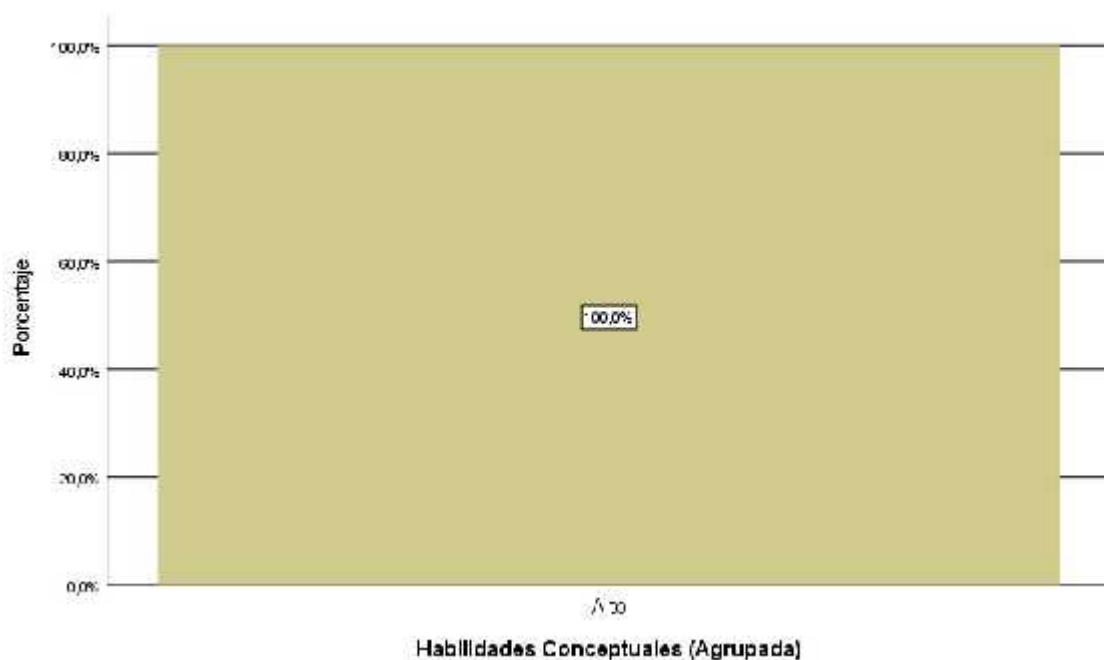
Datos Agrupados de la D2 “Habilidades Conceptuales” de la V1 “Habilidades Gerenciales”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	4	10,0%	10,0%	10,0%
	Alto	36	90,0%	90,0%	100,0%
	Total	40	100,0%	100,0%	

Nota. Elaborado con IBM SPSS 27

Figura 5

Niveles de la D2 “Habilidades Conceptuales” de la V1 “Habilidades Gerenciales”.



Interpretación: Comprobamos que de 100% (40) empleados de la Organización, el 100,0% (40) señala que el grado es alto

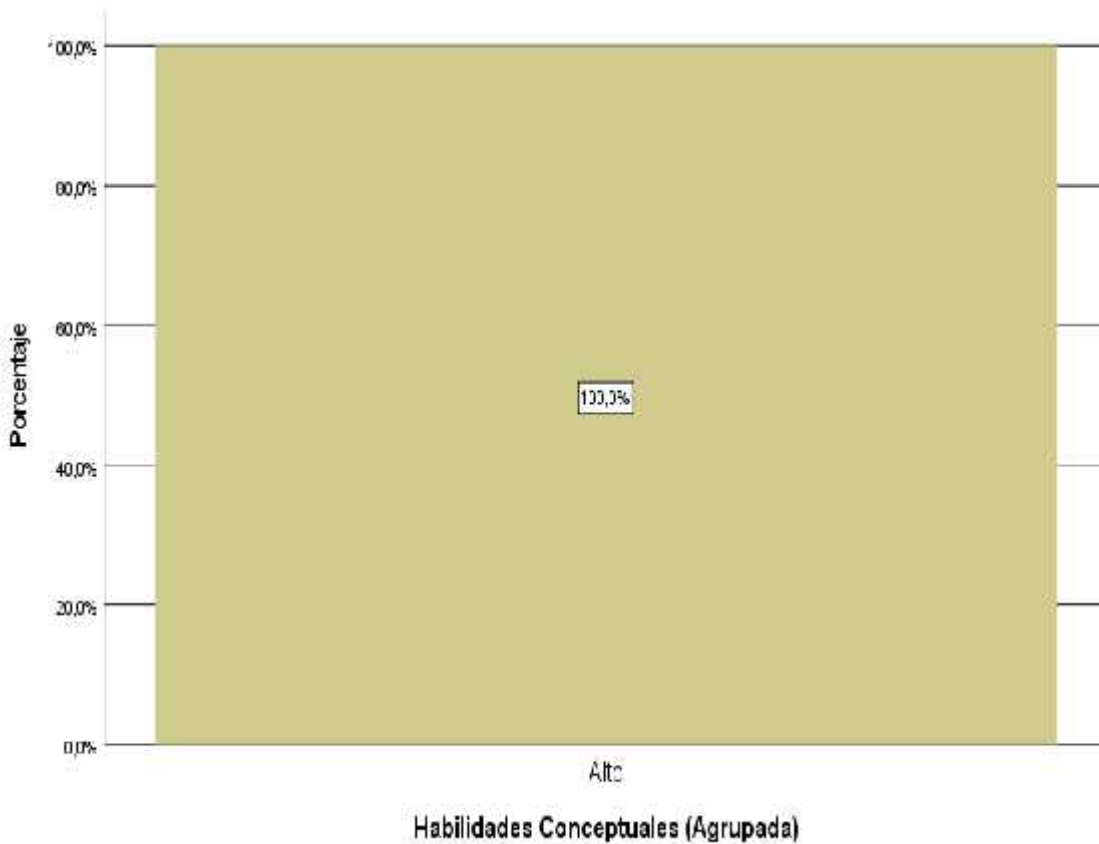
Tabla 6

Datos Agrupados de la D3 "Habilidades Conceptuales" de la V1 "Habilidades Gerenciales".

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	40	100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Elaborado con IBM SPSS 27

Figura 6



Interpretación: comprobamos, que del 100% (40) colaboradores de la Empresa Inversiones EVZA SRL, Huaraz, el 100.0% (40) nos indica que el nivel de las habilidades conceptuales es alto

Tablas cruzadas

Tabla 7

Tabla cruzada de la V1 "Habilidades Gerenciales" con la V2 "Desarrollo Organizacional"

		Desarrollo Organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Habilidades Gerenciales	Bajo	Recuento	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	Medio	Recuento	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	Alto	Recuento	0	0	40
		% del total	0,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	0	0	40	
	% del total	0,0%	0,0%	100,0%	

Nota. Elaborado con IBM SPSS 27

Interpretación: El 100.0% (40) de los empleados de la Organización, notan que, cuando la habilidad técnica es alta, la segunda variable también lo será.

Tabla 8

Tabla cruzada de la D1 “Habilidades Técnicas” de la V1 “Habilidades Gerenciales” con la V2 “Desarrollo Organizacional”.

		Desarrollo Organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Habilidades Técnicas	Bajo	Recuento % del total	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
	Medio	Recuento % del total	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
	Alto	Recuento % del total	0 0,0%	0 0,0%	40 100,0%
Total		Recuento % del total	0 0,0%	0 0,0%	40 100,0%

Nota. Elaborado con IBM SPSS 27

Interpretación: El 10.0% (4) de los empleados de la Organización, notan que, cuando la habilidad de trato al personal es medio, la segunda variable también lo será, en tanto que, 90.0% (36) notan que cuando es alto, la segunda variable también lo será.

Tabla 9

Tabla cruzada de la D2 “Habilidades Conceptuales” de la V1 “Habilidades Gerenciales” con la V2 “Desarrollo Organizacional”.

		Desarrollo Organizacional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Habilidades de Trato al Personal	Bajo	Recuento % del total	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
	Medio	Recuento % del total	0 0,0%	0 0,0%	4 10,0%	4 10,0%
	Alto	Recuento % del total	0 0,0%	0 0,0%	36 90,0%	36 90,0%
Total		Recuento % del total	0 0,0%	0 0,0%	40 100,0%	80 100,0%

Nota. Elaborado con IBM SPSS 27

Interpretación: *Tabla cruzada de la D2 “Habilidades de Trato al Personal” de la V1 “Habilidades Gerenciales” con la V2 “Desarrollo Organizacional”.*

Tabla 10

Tabla cruzada de la D1 “Habilidades Conceptuales” de la V1 “Habilidades Gerenciales” con la V2 “Desarrollo Organizacional”.

		Desarrollo Organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Habilidades Conceptuales	Bajo	Recuento % del total	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
	Medio	Recuento % del total	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
	Alto	Recuento % del total	0 0,0%	0 0,0%	40 100,0%
Total		Recuento % del total	0 0,0%	0 0,0%	40 100,0%

Nota. Elaborado con IBM SPSS 27

Interpretación: El 100.0% (40) de los colaboradores de la Empresa Inversiones EVZA SRL, Huaraz, perciben que, cuando las habilidades conceptuales son altas, el desarrollo organizacional es alto.

Estadística Inferencial:

Prueba de Normalidad de los datos

H₀: Si existe una Normalidad en los resultados del cuestionario.

H₁: No existe una Normalidad en los resultados del cuestionario.

Se realizará mediante la prueba de Spearman cuya significancia debe ser como valor $p < 0.05$.

Tabla 11

Prueba de Normalidad ↓ Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades Gerenciales	,292	40	,000
Desarrollo Organizacional	,271	40	,000
Habilidades Técnicas	,399	40	,000
Habilidades de Trato al Personal	,345	40	,000
Habilidades Conceptuales	,242	40	,000

Nota. Elaborado con IBM SPSS 27

Interpretación: como resultado estamos ante una prueba de normalidad las cuyo valor es inferior a 0.05, por lo que estamos procesando el resultado desde un punto de vista no paramétrica y, por tanto, podemos ejecutar una prueba de hipótesis.

Comprobación de Hipótesis

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional en la Empresa Inversiones Evza S.R.L Huaraz 2022.

H₁: Si existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional en la Empresa Inversiones Evza S.R.L Huaraz 2022

Se realizará mediante la prueba de Spearman cuya significancia debe ser como valor $p < 0.05$.

Tabla 12

Prueba de correlación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional en la Empresa Inversiones Evza SRL Huaraz 2022.

			Habilidades Gerenciales	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Habilidades Gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000	,862**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desarrollo Organizacional	Coeficiente de correlación	,862**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Interpretación: Según las resultantes, hay una vinculación positiva muy fuerte entre ambas variables, con Sig. = .000, índice de .862, señala hay vinculación según los empleados de la Organización, descartando H_0 y se aprueba H_1 .

Prueba de hipótesis específica primera:

H₀: No existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el desarrollo organizacional en la Empresa Inversiones Evza SRL Huaraz 2022.

H₁: Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el desarrollo organizacional en la Empresa Inversiones Evza SRL Huaraz 2022.

Se realizará mediante la prueba de Spearman cuya significancia debe ser como valor $p < 0.05$.

Tabla 13

Prueba de correlación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional en la Empresa Inversiones Evza SRL Huaraz 2022.

			Habilidad s Técnicas	Desarrollo Organizaci onal
Rho de Spearman	Habilidades Técnicas	Coeficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desarrollo Organizacional	Coeficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Interpretación: Según las resultantes, hay una vinculación positiva fuerte entre la dimensión y variable, con Sig. = .000, índice de .712, señala hay vinculación según los empleados de la Organización, descartando H_0 y se aprueba H_1 .

Prueba de hipótesis específica segunda

H₀: No existe relación significativa entre las habilidades de trato al personal y el desarrollo organizacional en la Empresa Inversiones Evza SRL Huaraz 2022.

H₁: Existe relación significativa entre las habilidades de trato al personal y el desarrollo organizacional en la Empresa Inversiones Evza SRL Huaraz 2022.

Se realizará mediante la prueba de Spearman cuya significancia debe ser como valor $p < 0.0$

Tabla 14

Prueba de correlación entre las habilidades de trato al personal y el desarrollo organizacional en la Empresa Inversiones Evza SRL Huaraz 2022

			Habilidades de trato al personal	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Habilidades de trato al personal	Coeficiente de correlación	1,000	,836**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desarrollo Organizacional	Coeficiente de correlación	,836**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Interpretación: Según las resultantes, hay una vinculación positiva fuerte entre la dimensión y variable, con Sig. = .000, índice de .836, lo cual señala que hay vinculación según los empleados de la Organización, descartando H_0 y se aprueba H

Hipótesis inespecífica tercera

H₀: No Existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y el desarrollo organizacional en la Empresa Inversiones EVZA S.R.L. Huaraz 2022.

H₁: Existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y el desarrollo organizacional en la Empresa Inversiones Evza SRL Huaraz 2022.

Se realizará mediante la prueba de Spearman cuya significancia debe ser como valor $p < 0.05$.

Tabla 15

Prueba de correlación entre las habilidades conceptuales y el desarrollo organizacional en la Empresa Inversiones Evza SRL Huaraz 2022.

Prueba de correlación entre las habilidades conceptuales y el desarrollo organizacional en la Empresa Inversiones Evza SRL Huaraz 2022.

			Habilidades conceptuales	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Habilidades conceptuales	Coeficiente de correlación	1,000	,954**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desarrollo Organizacional	Coeficiente de correlación	,954**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Interpretación: Según las resultantes, hay una vinculación positiva muy fuerte entre la dimensión y variable, con Sig. = .000, índice de .954, señala hay vinculación según los empleados de la Organización, descartando H_0 y se aprueba H_1 .

V. DISCUSIÓN

En alusión a la Hipótesis General: Según las resultantes, hay una vinculación positiva muy fuerte entre ambas variables, con Sig. = .000, índice de .862, señala hay vinculación según los empleados de la Organización, descartando (H_0) y se aprueba (H_1).

Lo encontrado se corrobora con la investigación de Tocto (2021) donde apreciamos con respecto al grado de la fluctuante competencia directiva que esta es contemplada con un 85.06% como regular y 15.94% como elevada. Concluyendo que hay un índice de vinculación R.S. = 0,919** siendo elevado; asimismo se observa que sig. = 0,000 en tal aspecto la vinculación es significativa; en congruencia, las mejoras que se ejecutan a la variable independiente incidirán en la variable dependiente.

Por otro lado, se corrobora con la tesis de Paarima et al. (2020), donde empleó una metodología transversal cuantitativa, cuya muestra fue de 121 directivos de enfermería en 10 nosocomios del área oriental de Ghana empleando la modalidad de facultades de Katz para la recolección de información. Resultados La pericia como enfermero, la pericia como directivo de enfermería, la clasificación y la capacitación en ordenación pronosticaron en grupo sus facultades técnicas ($R^2 = 0,154$, $p = 0,002$) y conceptuales ($R^2 = 0,174$, $p < 0,001$). No obstante, únicamente la capacitación en ordenación favoreció considerablemente a las facultades gerenciales de las enfermeras directivas. Conclusión se comprobó que ejecutan más sus facultades técnicas, seguido de facultades humanas y por último sus facultades conceptuales.

Así también, lo encontrado se corrobora con la teoría de Mc Gregor (2006), quien mejor ha determinado la vinculación que existe entre modo de gerencia (Y) y circunstancia o estado (X). Por ende se recomendaba que para cada X existía un modo Y ventajoso o apropiado. Sin embargo, es fundamental indicar que aparecieron algunas complicaciones cuando se buscó separar las circunstancias del hecho. En este aspecto, se establecieron algunos modelos elementales de gerencia, separando los elementos circunstanciales fundamentales que inciden en la eficiencia de la actividad del administrador. Pero vale la pena contemplar que, en cada una de las situaciones, las conclusiones fueron: El comportamiento del gerente tiene que ser flexible, el

gerente tiene que adecuar su estilo personal a distintas circunstancias y el gerente con facultad de controlarse es capaz de adecuar su comportamiento a distintas circunstancias.

En alusión a la Hipótesis específica primera: Según las resultantes, hay una vinculación positiva fuerte entre la dimensión y variable, con Sig. = .000, índice de .712, señala hay vinculación según los empleados de la Organización, descartando (H_0) y se aprueba (H_1).

Lo encontrado se corrobora con la investigación de Sánchez (2019) donde utilizó el método descriptivo. Las resultantes establecieron una vinculación inmediata elevada entre ambas variables en la Organización constructora, porque el índice de vinculación fue de 0,825; asimismo se estableció que 33% de los colaboradores tipifican a las competencias directivas en un grado de aprobación bueno. Concluyendo con la prevalencia de una vinculación inmediata elevada entre ambas fluctuantes de la Organización constructora, con índice de vinculación 0.825; por lo que declaramos que mientras las competencias directivas vayan aumentando.

Asimismo, se corrobora con la investigación de Guarnizo (2018) en la cual empleó el nivel de correlación, la demografía fue de 812 colaboradores y muestra de 269, se empleó la encuesta. En las resultantes observamos el nivel de vinculación. Concluyendo que la sociedad universitaria, tanto los docentes, autoridades y personal, observan que las autoridades de la UTA no son determinados mediante adecuados procesos de reclutamiento.

En alusión a la Hipótesis específica segunda: Según las resultantes, hay una vinculación positiva fuerte entre la dimensión y variable, con Sig. = .000, índice de .836, lo cual señala que hay vinculación según los empleados de la Organización, descartando H_0 y se aprueba H_1 .

Lo encontrado se corrobora con la indagación de Chávez y Del Águila (2022) cuya metodología fue cuantitativa descriptivo-correlacional. De las resultantes recogidas observamos que: los resultados del estudio de vinculación entre las fluctuantes son que $p = 0,000$ señala que hay vinculación considerable y $R.S. = ,599^{**}$. Concluyendo

que hay una vinculación medida entre ambas variables de la organización del ámbito de construcción.

Así también, se corrobora con la indagación de Reyes (2016) donde utilizó la metodología descriptiva. Resultados evidenciamos al cincuenta por ciento de los directivos comprueban que se logren los fines organizacionales, los propósitos son conseguidos debido a que el ochenta por ciento de los directivos observan que siempre y casi siempre encargan labores de forma adecuada. Con respecto a las conclusiones señala que existe correlación en las dos fluctuantes, permitiendo a dirigentes de las organizaciones tengan capacidades para ordenar, supervisar y estimular empleados.

En alusión a la Hipótesis específica tercera: Según las resultantes, hay una vinculación positiva muy fuerte entre la dimensión y variable, con Sig. = .000, índice de .954, señala hay vinculación según los empleados de la Organización, descartando H_0 y se aprueba H_1 .

Lo encontrado se corrobora con la indagación de Barrantes (2021) donde posee una vinculación buena debido a que el R.S. = 0.723 para ambas variables, es favorable porque aumenta X entonces aumenta Y, y es considerable porque su establecimiento sobrepasa la contrastación de supuestos. Concluyendo que se poseyó una repercusión fuerte con R.S. = 0,723, cómo sig. es inferior al 5% descartamos H_0 , por lo que el ambiente de trabajo repercute considerablemente en el desarrollo institucional.

Así también, se corrobora con la indagación de Vásquez y Vásquez (2016) Concluyendo por medio del sondeo ejecutado posibilitó efectuar un análisis institucional supuesto del micro organización de artesanía mecánica manufacturera y automotor Vásquez de Guayaquil, este supuesto precisó las falencias en la institución por la carencia de elementos vinculados al progreso institucional. Por último, se comprobó que la ausencia de factores que califican al progreso institucional influye negativamente a la condición de la asistencia al consumidor.

Asimismo, la investigación se contrasta con las definiciones de la Variable 1: Habilidades Gerenciales: Carhuacho, et al. (2019) son conductas de un directivo para poder guiar a un equipo, para ello tiene que disponer de diferentes facultades, donde se atienden las necesidades para la adecuada dirección de una organización. Donde el directivo tiene que guiar, incentivando a su grupo laboral para conseguir los propósitos. Arroyo (2015), entraña aquellos aspectos o capacidades donde se puede saber y ejercer la capacitación interior como exterior de un individuo para conseguir un enrutamiento firme de una establecida empresa. García et. al. (2017) son facultades que pueden manifestarse de forma de comportamientos en cada instante, debido a que fueron formuladas mediante la práctica, lo cual requiere la utilización de estrategias.

Por otra parte, la investigación contrasta con la definiciones de la Variable 2: Desarrollo Organizacional: Doroshuk (2019) es un instrumento de ordenación que posibilita la consecución de los propósitos de evolución en las instituciones, asimismo administra lo que se consigue una imprescindible intervención del personal en los distintos procedimientos de la empresa. Vera (2017), concluye “procedimiento de incidir constantemente la mentalidad institucional a través de la utilización de tecnología, el comportamiento, estudio y suposición.” (p. 6). Münch (2012) señala que, aunque hoy en día existe un enredo acerca del asunto de desarrollo organizacional, y es contemplada como algo similar al aumento de las instituciones o rendimientos en ella; realmente es una organización directiva que es definida por un registro de preceptos y tácticas basados en las ejecuciones de la ciencia de las conductas a la gestión y actualmente son flexibles al sector de la mundialización (p. 107).

VI. CONCLUSIONES

1. Se demostró la relación entre las habilidades gerenciales y el Desarrollo Organizacional. Según las resultantes, hay una vinculación favorable muy fuerte entre ambas variables, con Sig. = .000, índice .862, señala hay vinculación según los empleados de la Organización, descartando H_0 y se aprueba H_1 .
2. Se demostró la relación entre las habilidades técnicas y el Desarrollo Organizacional. Según las resultantes, hay una vinculación favorable fuerte entre la dimensión y variable, con Sig. = .000, índice de .712, señala hay vinculación según los empleados de la Organización, descartando H_0 y se aprueba H_1 .
3. Se demostró la relación entre las habilidades de trato al personal y el Desarrollo Organizacional. Según las resultantes, hay una vinculación favorable fuerte entre la dimensión y variable, con Sig. = .000, índice de .836, señala hay vinculación según los empleados de la Organización, descartando H_0 y se aprueba H_1 .
4. Se demostró la relación entre las habilidades conceptuales y el Desarrollo Organizacional. Según las resultantes, hay una vinculación favorable muy fuerte entre la dimensión y variable, con Sig. = .000, índice de .954, señala hay vinculación según los empleados de la Organización, descartando H_0 y se aprueba H_1 .

VII. RECOMENDACIONES

1. Se propone a la gerencia fomentar las habilidades gerenciales para poder guiar a un equipo, para ello tiene que disponer de las facultades técnicas, conceptuales y humanas, donde se atienden las necesidades para la adecuada dirección.
2. Se propone a la gerencia fortalecer las habilidades técnicas, utilizando de una forma apropiada y hacer que esta provoque los apropiados. Así también, estas facultades desempeñan labores apropiadas para comprender que su rendimiento es el apropiado.
3. Se propone a la gerencia potencializar las habilidades de trato al personal, pretendiendo que su participante lo realice de forma eficaz y se consiga la prosperidad de los individuos que se relacionan, asimismo, se destaca la relevancia de las facultades emotivas, los cuales le ayudarán al directivo para que pueda encaminar a sus equipos laborales.
4. Se propone a la gerencia estimular las habilidades conceptuales, sustentado en el reglamento de datos con la finalidad de conducir la ordenación de forma creativa para gestionar de forma eficaz y conseguir el triunfo. En tal aspecto, son las nociones que se encuentra en las personas para poder efectuar las conductas, tiene que poseer la convicción para relacionarse de forma adecuada y lo podrá efectuar en virtud.

REFERENCIAS

- Anapan (2019) Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los médicos jefes en los establecimientos de salud de la ex Red Túpac Amaru, Lima 2018. Universidad César Vallejo.
- Arroyo, R. (2015) Las Habilidades gerenciales. Colombia: ECOE EDICIONES.
- Barrantes (2021) El Clima Laboral y su Incidencia en el Desarrollo Organizacional en el Sub Sector Construcción en la Ciudad de Cajamarca: 2021. Universidad Nacional de Cajamarca.
- Cámara de Comercio de Lima (2022) Habilidades gerenciales para el incremento de la efectividad.
- Carbajal, A (2017) Habilidades gerenciales para la Dirección de Empresas Disruptivas.
- 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).
- Chávez y Del Águila (2022) Relación de la comunicación interna y desarrollo organizacional en una empresa del rubro de construcción 2022. Universidad Peruana Unión.
- Concytec (2018). Dirección de Investigación y Estudios. Lima, S.N. <http://portal.concytec.gob.pe/index.php/concytec/quienes-somos/201409-12-21-19-00/direccion-de-investigacion-y-estudios>
- Dónala, Z., y Gámez, W. (2019). Absence of management skills for a university innovation culture in Colombian and Venezuelan institutions. *Revista Universidad y Empresa*, 21 (36), 8-35. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.5961>
- Doroshuk, H (2019). Organizational development as a modern management tool for transformation of the company (case of Ukrainian Energy Company). <https://sciendo.com/article/10.2478/manment-2019-0004>

El Tiempo (2000) Desarrollo de habilidades gerenciales. Colombia.

García, P., José, Bomm, Efrain, Molina, S. (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del Cesar – Colombia. Revista Visión de futuro, 21(2), 1-21. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357955446001.pdf>

Gómez, J. M. (2012). El grupo focal y el uso de viñetas en la investigación con niños. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, (24), 45-66. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297124737003>

Gonzáles, J., Puscan, M., Fernández, G. y Gutiérrez, L. (2021). Habilidades gerenciales en una consultora de obras: un análisis cualitativo. UCVHACER: Revista de Investigación y Cultura, 10(1), 69-77.

Guarnizo (2018) Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Hernández et al., (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. edit. McGraw-Hill, México. Núm. 736.

Hernández, P., Gallarzo, J., y Espinoza, J. (2012). Desarrollo organizacional. México: Pearson Educación.

Hernández, J. (2017). Introducción a la administración (4ª ed.). McGraw-Hill.

Leyva, A., Cavazos, J., y 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.

Loor, M. y Valdés, D. (2021). Hábitos y habilidades Gerenciales, una alternativa para el desarrollo de equipos efectivos. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 496-513.

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 (Nº 11). ISSN: 07981015.

- Mamani, J. (2018). Habilidades gerenciales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Centralogic E.I.R.L. San Juan de Miraflores – 2018. Universidad Autónoma del Perú. Lima - Perú.
- Mc Gregor, D. (2006). Teoría X y teoría Y de Douglas McGregor, sus fundamentos.
- 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.
- Moscoso (2021) Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del personal administrativo del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020. Universidad César Vallejo.
- Münch, L. (2012). Administración Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Ñaupas et. al. (2019) Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis.
- Paarima, Y., Ansah, A., y Adzo, A. (2020). Managerial Competencies of Nurse Managers in Ghana. Africa Journal of Nursing and Midwifery, 22(2), 1-20.
- Paredes, M. (2017). Habilidades gerenciales en el proceso administrativo de pequeñas y medianas empresas dedicadas al comercio de México. Universidad Autónoma de Nuevo León. México.
- Payares, F., Cárcamo, E. y 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.
- Pinedo y Luna (2021) Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en la Gerencia Territorial Bajo - Mayo, Tarapoto año 2019. Universidad Nacional de

San Martín.

Prado Carrera, G. J. (2016). La moral y la ética: Piedra angular en la enseñanza del derecho. Red de Revistas de América Latina, 32(13), 369–390. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31048483019.pdf>

Quispe y Aguilar (2018) Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de la Micro Red Margen Izquierda-Jauja-2018. Universidad César vallejo.

Reyes (2016) Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional (estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la asociación de hoteles de Quetzaltenango) tesis de grado licenciatura en psicología industrial y organizacional. Universidad Rafael Landivar. Guatemala.

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.

Sánchez (2019) Habilidades gerenciales y toma de decisiones en la empresa constructora Grupo Berakah Tumbes, 2018. Universidad César Vallejo.

Sánchez, M. y Poveda, J. (2019). Habilidades Gerenciales de la Actualidad. E-IDEA Journal of Business Sciences, 1(1).

Tocto (2021) Habilidades gerenciales y Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de la Empresa DA & D San Antonio EIRL, Jaén – 2021. Universidad Particular de Chiclayo.

Tomillo Lázaro, A (2016), El modelo de Desarrollo Organizacional en España: origen y trayectoria. (Tesis de grado, Universidad de Valladolid). <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/21531>

Vasquez, y Vasquez (2016). “Análisis de Implementación de Desarrollo Organizacional y su incidencia en el servicio al cliente de la Microempresa artesanal mecánica industrial y automotriz Vásquez de la Ciudad de Guayaquil, 2015”. Universidad De Guayaquil, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/17421/1/TESIS%20V6.4%20%20A>

ZUCENA%20Y%20JENNNY%20VASQUEZ%20%20ROMMOR%20FCA%20G
E%20310106022017.pdf

Vanegas, I. (2017). Las Habilidades gerenciales y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de una entidad privada. Universidad Privada de Tacna, Perú.

Vera, M. (2017). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

Zamora, M. G. (2018). El desarrollo organizacional como generador de un cambio significativo en las organizaciones de la sociedad civil. Almenara: revista extremeña de ciencias sociales, (10), 87-109.

ANEXOS

- Anexo 1: Matriz de consistencia
- Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables
- Anexo 3: Instrumento de recolección de datos
- Anexo 4: Análisis de fiabilidad del Alfa de Cronbach
- Anexo 5: Validaciones por Expertos
- Anexo 6: Carta de solicitud a la empresa
- Anexo 7: Autorización de la empresa
- Anexo 8: Constancia de Encuesta
- Anexo 9: Declaratoria de originalidad de autores
- Anexo 10: Declaratoria de la autenticidad del asesor
- Anexo 11: Autorización de publicación en repositorio institucional

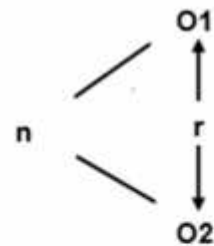
Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Técnica
¿Cuál es la relación de las habilidades gerenciales y el Desarrollo Organizacional en la Empresa Inversiones Evza SRL Huaraz 2022?	Establecer la relación entre las habilidades gerenciales y el Desarrollo Organizacional en la Empresa Inversiones Evza SRL Huaraz 2022.	Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y el Desarrollo Organizacional en la Empresa Inversiones Evza SRL Huaraz 2022.	Encuesta
Problemas específicos:	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Instrumentos
¿Cuál es la relación entre las habilidades técnicas y el Desarrollo Organizacional en la Empresa Inversiones Evza SRL Huaraz 2022?	Determinar la relación entre las habilidades técnicas y el Desarrollo Organizacional en la Empresa Inversiones Evza SRL Huaraz 2022.	a) Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el Desarrollo Organizacional en la Empresa Inversiones Evza SRL Huaraz 2022.	Cuestionario
¿Cuál es la relación entre las habilidades de trato al personal y el Desarrollo Organizacional en la Empresa Inversiones Evza SRL Huaraz 2022?	Determinar la relación entre las habilidades de trato al personal y el Desarrollo Organizacional en la Empresa Inversiones Evza SRL Huaraz 2022.	b) Existe relación significativa entre las habilidades de trato al personal y el Desarrollo Organizacional en la Empresa Inversiones Evza SRL Huaraz 2022.	
¿Cuál es la relación entre las habilidades conceptuales y el Desarrollo Organizacional en la Empresa Inversiones Evza SRL Huaraz 2022?	Determinar la relación entre las habilidades conceptuales y el Desarrollo Organizacional en la Empresa Inversiones Evza SRL Huaraz 2022.	c) Existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y el Desarrollo Organizacional en la Empresa Inversiones Evza SRL Huaraz 2022.	

la Empresa Inversiones Evza SRL Huaraz 2022? Empresa Inversiones Evza SRL Huaraz 2022. Empresa Inversiones Evza SRL Huaraz 2022.

Diseño de investigación

Tipo y Diseño: Aplicada, Descriptivo, Correlacional y diseño no experimental.



O1: Habilidades gerenciales
 O2: Desarrollo organizacional
 r: relación
 n: muestra

Población y muestra

Población

N1: Los colaboradores son 60 que laboran en la Empresa Inversiones EVZA S.R.L. Huaraz.

Muestra

Estuvo conformada por 40 colaboradores de la Empresa Inversiones EVZA S.R.L. Huaraz.

Variables y dimensiones

Variables	Dimensiones
	Habilidades técnicas
Habilidades gerenciales	Habilidades de trato al personal
	Habilidades conceptuales
	Estructura
Desarrollo organizacional	Sistema de remuneraciones
	Relaciones

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Habilidades gerenciales	Carhuanchó et al. (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.	Son herramientas muy importantes para el comportamiento de un gerente en la Empresa Inversiones EVZA S.R.L., Huaraz.	Habilidades técnicas	Software Negociación	Ordinal 1 : Nunca 2 : Casi nunca 3 : A veces 4 : Casi siempre 5 : Siempre
			Habilidades de trato al personal	Equilibrio emocional Empatía	
			Habilidades conceptuales	Desarrollo de nuevos conceptos Resolución de problemas	
Desarrollo organizacional	Doroshuk (2019) es una herramienta de gestión que permite el logro de los objetivos de desarrollo en las entidades, además gestiona los valores, con lo que se logra una importante	Son instrumentos que necesita la gestión, que es caracterizada por un listado de principios y estrategias.	Estructura	Estructura orgánica Descripción del puesto	Ordinal 1 : Nunca 2 : Casi nunca 3 : A veces 4 : Casi siempre
			Sistema de remuneraciones	Perspectiva Remuneración	
			Relaciones	Colaboración	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO – HABILIDADES GERENCIALES

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad Establecer la relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional en la Empresa

Inversiones EVZA SRL Huaraz 2022. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

N° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: 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 cuando va a negociar recopila información sobre su contraparte.					
6	El gerente averigua antes de la negociación lo que ofrece la competencia.					
7	El gerente soluciona conflictos previa negociación.					
8	El gerente usa alguna herramienta como: Árbol de Problemas, Ishikawa, Pareto para la toma de decisiones.					
Dimensión: Habilidades de Trato al Personal						
9	El gerente controla sus impulsos emocionales.					
10	El gerente controla el estrés en su desempeño laboral.					



11	El gerente tiene paciencia con las personas que tardan en realizar su tarea.					
12	El gerente se deja influenciar por los cambios de emociones de su entorno.					
13	El gerente brinda confianza para que sus colaboradores dialoguen con su persona.					
14	El gerente trata de entender a sus colaboradores ante una situación.					
Dimensión: Habilidades Conceptuales						
15	El gerente desarrolla nuevos productos para lograr el posicionamiento de la empresa.					
16	El gerente desarrolla nuevos productos para lograr con el objetivo.					
17	Se implementó en el último año nuevos productos para la empresa.					
18	El gerente evalúa varias alternativas para la solución de los problemas.					
19	El gerente ante un problema asume una actitud constructiva y aprende de ellos.					
20	El gerente para solucionar un problema considera las sugerencias de los empleados.					

CUESTIONARIO – DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad Establecer la relación entre las habilidades gerenciales y su desarrollo organizacional en la Empresa Inversiones EVZA SRL Huaraz 2022. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

N° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Estructura						
21	La estructura organización responde a las necesidades del usuario.					
22	La alta dirección de la empresa respalda la adaptabilidad de la Estructura Organizacional a los cambios y requerimientos del entorno.					
23	La Estructura Organizacional es flexible					
24	La estructura organizacional de la empresa permite la agilización de los trámites documentarios.					
25	La Estructura Organizacional favorece los objetivos de control de los demás estándares de control del Direccionamiento Estratégico					
26	Se tiene bien definido los requerimientos de los puestos de trabajo que existen en la empresa.					
27	La normativa que autorregula el Modelo Estándar de Control contempla los procedimientos necesarios al diseño, implementación y mantenimiento de la Estructura Organizacional					
28	El personal contratado cumple con los requerimientos del puesto de trabajo.					
Dimensión: Sistema de Remuneraciones						
29	Son adecuados los ingresos que se les paga a los trabajadores					
30	Las condiciones de trabajo son las adecuadas					



31	Se paga todos los beneficios a los trabajadores					
32	El sueldo es el acorde en el mercado					
33	Se pagan todos los beneficios de ley					
34	La empresa donde labora es una empresa formal					
Dimensión: Relaciones						
35	En la empresa se fomenta el trabajo en equipo.					
36	La confianza entre los compañeros de trabajo es buena					
37	Existe una comunicación oportuna entre las áreas de la empresa para que se lleven a cabo las actividades de manera ordenada y coherente.					
38	La comunicación con el jefe es frecuente					
39	Se mantiene buenas relaciones con los miembros del grupo de trabajo					
40	Los trabajadores proporcionan información clara y precisa de las funciones que vienen realizando.					

Anexo 4: Análisis de Fiabilidad del Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad Variable 1: Habilidades Gerenciales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	20

Estadísticas de fiabilidad Variable 2: Desarrollo Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	20

Estadísticas de fiabilidad Variable 1 y Variable 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	40



Anexo 5: validaciones por expertos

"año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional

CARTA N° 0112022/RCP

SEÑOR: Henry Ismael Huamachuco Venegas

Huaraz 12 de julio 2022

Doctor en ciencias administrativas

ASUNTO : SOLICITO VALICACION DE INSTRUMENTO DE
INVESTIGACION CIENTIFICA

De mi especial consideración

Es muy grato dirigirme a usted , para saludarte cordialmente ya la vez manifestarle que lo suscrito, soy estudiante del programa de titulación en modalidad de elaboración de la tesis – administración de la Universidad Cesar Vallejo, filial lima callao y me encuentro realizando la investigación.

Habilidades gerenciales y su relación con el desarrollo organizacional en la Empresa inversiones EVZA S.R.L. HUARAZ 2022

El titulo licenciado de administración

En tal sentido, solicito de validación de mis instrumentos de investigación científica por su persona, con la finalidad de poder aplicarlos en la entidad antes mencionado.

Conocedor de gesto de apoyo, no dudo que la presente tenga la aceptación esperada

Atentamente,

Wilmer jackson rosario cacha

DNI. 43118852

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : Dr. Huamanchumo Venegas Henry Ismael
INSTITUCIÓN DONDE LABORAL : Universidad César Vallejo
ESPECIALIDAD :
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN : Cuestionario Habilidades Gerenciales
AUTOR DEL INSTRUMENTO : Wilmer Rosario Cacha

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: HABILIDADES GERENCIALES , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: HABILIDADES GERENCIALES .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: HABILIDADES GERENCIALES .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
		44				

PUNTAJE TOTAL	
----------------------	--

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

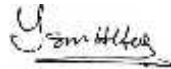
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Lima, 11 de agosto del 2022



Dr. Huamanchumo Venegas Henry Ismael

DNI: 1796834

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : Dr. Huamanchumo Venegas Henry Ismael
INSTITUCIÓN DONDE LABORAL : Universidad César Vallejo
ESPECIALIDAD :
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN : Cuestionario Desarrollo Organizacional
AUTOR DEL INSTRUMENTO : Wilmer Rosario Cacha

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESARROLLO ORGANIZACIONAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESARROLLO ORGANIZACIONAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESARROLLO ORGANIZACIONAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

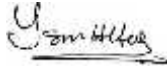
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Lima, 11 de agosto del 2022



Dr. Huamanchumo Venegas Henry Ismael

DNI: 1796834

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : Mg. Eliana Pérez Ruibal Regalado
INSTITUCIÓN DONDE LABORA : Universidad César Vallejo
ESPECIALIDAD : Investigación de Operaciones y Administración
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN : Cuestionario Habilidades Gerenciales
AUTOR DEL INSTRUMENTO : Wilmer Rosario Cacha

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: HABILIDADES GERENCIALES , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: HABILIDADES GERENCIALES .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: HABILIDADES GERENCIALES .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
		44				

PUNTAJE TOTAL	
---------------	--

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Lima, 12 de agosto del 2022



Mg. Eliana Pérez Ruibal Regalado

DNI: 15427987

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : Mg. Eliana Pérez Ruibal Regalado
INSTITUCIÓN DONDE LABORAL : Universidad César Vallejo
ESPECIALIDAD : Investigación de Operaciones y Administración
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN : Cuestionario Desarrollo Organizacional
AUTOR DEL INSTRUMENTO : Wilmer Rosario Cacha

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESARROLLO ORGANIZACIONAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESARROLLO ORGANIZACIONAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESARROLLO ORGANIZACIONAL .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Lima, 12 de agosto del 2022



Mg. Eliana Pérez Ruibal Regalado

DNI: 15427987

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : Mg. Rafael Arturo López Landauró
INSTITUCIÓN DONDE LABORAL : Universidad César Vallejo
ESPECIALIDAD : Investigación de Operaciones y Administración
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN : Cuestionario Habilidades Gerenciales
AUTOR DEL INSTRUMENTO : Wilmer Rosario Cacha

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: HABILIDADES GERENCIALES , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: HABILIDADES GERENCIALES .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: HABILIDADES GERENCIALES .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
		43				

PUNTAJE TOTAL	
----------------------	--

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Lima, 12 de agosto del 2022



Mg. Rafael Arturo López Landauro

DNI: **08273208**

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : Mg. Rafael Arturo López Landaura
INSTITUCIÓN DONDE LABORAL : Universidad César Vallejo
ESPECIALIDAD : Investigación de Operaciones y Administración
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN : Cuestionario Desarrollo Organizacional
AUTOR DEL INSTRUMENTO : Wilmer Rosario Cacha

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESARROLLO ORGANIZACIONAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESARROLLO ORGANIZACIONAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESARROLLO ORGANIZACIONAL .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	

PUNTAJE TOTAL	43
----------------------	-----------

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Lima, 12 de agosto del 2022



Mg. Rafael Arturo López Landauro

DNI: **08273208**

Anexo 6: carta de solicitud a la empresa

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Huaraz, 12 de Julio del 2022

CARTA N° 002 - 2022/ UCV- CALLAO

SEÑOR: Esparza Vega Camilo

Gerente General De La Empresa Inversiones S.R.L

Presente.

ASUNTO: SOLICITO REALIZAR LA INVESTIGACIÓN DE TESIS:
HABILIDADES GERENCIALES Y SU RELACION CON EL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA INVERSIONES EVZA S.R.L. HUARAZ,
2022.

De Nuestra Especial Consideración;

Es muy grato dirigirme a Usted, para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que los suscritos, **Sr.: Wilmer Jakson Rosario Cacha identificado con numero DNI 43118852** soy bachiller del programa de Titulación en Modalidad Taller de elaboración de tesis-Administración de la Universidad Cesar Vallejo, filial Lima

En tal sentido, solicito acepte realizar la investigación de tesis en su representada.

Concedor de su gesto de apoyo, no dudo que la presente tenga la aceptación esperada.

Atentamente;



Wilmer Rosario Cacha

DNI: 43118852

Anexo 7: autorización de la Empresa

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Lima, 29 de agosto de 2022

**AUTORIZO: PERMISO PARA IMPLEMENTAR ESTUDIO EN LA EMPRESA
INVERSIONES EVZA S.R.L.**

Presente.-

Yo, Esparza Vega Camilo, identificado con número de DNI: 48469726, Gerente General de Inversiones Evza S.R.L. da en el presente documento permisos organizacionales al Sr. Wilmer Jakson Rosario Cacha, identificado con número DNI 43118852 para que realicen su proyecto de investigación denominado: Habilidades gerenciales y su relación con el desarrollo organizacional en la Empresa Inversiones Evza S.R.L., Huaraz, 2022.

Al finalizar la investigación solicitamos nos hagan llegar el informe de la presente investigación y guardar la confidencialidad de la información de la empresa.

INVERSIONES EVZA S.R.L.

Esparza Vega Camilo
GERENTE GENERAL
DNI: 48469726

Anexo 8 Constancia De Encuesta |



INVERSIONES EVZA S.R.L.

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, Camilo Esparza Vega, GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA INVERSIONES EVZA S.R.L DE LA CIUDAD DE HUARAZ

HACE CONSTAR:

Que él sr. **Wilmer Jakson Rosario Cacha**, con N° DNI 43118852 egresado de la facultad de ciencias administraciones Universidad Cesar Vallejo a ejecutado una encuesta a los 40 trabajadores de la empresa, **INVERSIONES EVZA S.R.L**, en la ciudad de Huaraz en la fecha 19 y 20 de agosto del año en curso, que forma de la nuestra requerida, como parte de su informe de investigación de tesis, que viene realizando en dicha empresa, cumpliendo eficiente mente su proceso de experimento según su cronograma presentado.

Se expidió el presente documento a solicitud escrita del interesado para los usos y fines que viene por conveniente.

Huaraz 15 de octubre del 2022

INVERSIONES EVZA S.R.L.

Esparza Vega Camilo
GERENTE GENERAL
DNI: 40449728

Anexo 9. Declaratoria de originalidad de autores

Declaratoria originalidad del Autor

Yo, **Wilmer Jakson Rosario Cacha**, egresado de la facultad de ciencias Empresariales, Escuela profesional de Administración / Programa Académica Taller De Tesis De La Universidad César Vallejo – sede lima callao, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulado


Habilidades gerenciales y su relación con el desarrollo organizacional en la empresa inversiones EVZA S.R.L.
Huaraz 2022,

Es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otra fuente.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la universidad César Vallejo.

Huara 4 de noviembre 2022

Apellidos y nombres del autor: Rosario Cacha Wilmer Jakson	
DNI: 43118852	 firma
ORCID: 0000-0001-9972-3580	

Anexo 10: declaratoria de la autenticidad del asesor



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

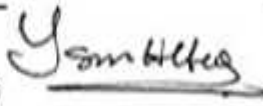
Yo, Henry Huamachuco Venegas, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración / Programa Académico Taller de Tesis de la Universidad César vallejo - sede Chimbote, asesor de la Tesistitulada:

Habilidades gerenciales y su relación con el desarrollo organizacional en l Empresa inversiones EVZA S.R.L. Huaraz, 2022, del autor Wilmer Jakson Rosario Cacha, consta que la investigación tiene una similitud de 15% verificable en el reporte de originalidad del programa de trumiting, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. Ami leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

📍 lima callao, 04 de noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor: Huamanchuco Venegas, Henry	
DNI: 17963344	Firma 
ORCID: 0000-0003-4831-9224	

Anexo 11. Declaratoria de originalidad de autores**Autorización de publicación en repositorio institucional**

Yo, Wilmer Jakson Rosario Cacha, identificado con DNI 43118852 (respectivamente) egresado de la facultad de ciencias Empresariales, Escuela profesional de Administración / Programa Académica Taller De Tesis De La Universidad Cesar Vallejo, autorizo (x), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de nuestra tesis:

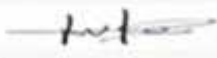
Habilidades gerenciales y su relación con el desarrollo organizacional en la empresa inversiones EVZA S.R.L. Huaraz, 2022

<https://repositorio.ucv.edu.pe/> estipulado en el decreto legislativo 822, ley sobre derecho de Autor Art. 22 Y Art. 33

fundamente en el caso de NO Autorización:

.....
.....

Huaraz 4 de noviembre del 2022

Apellidos y nombres del autor: Rosario Cacha Wilmer Jakson	
DNI: 43118852	 firma
ORCID: 0000-0001-9972-3580	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Habilidades gerenciales y su relación con el desarrollo organizacional en la empresa inversiones EVZA S.R.L. Huaraz, 2022", cuyo autor es ROSARIO CACHA WILMER JAKSON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 03 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL DNI: 17968344 ORCID: 0000-0003-4831-9224	Firmado electrónicamente por: HENHUAMANCHUMO el 04-11-2022 11:19:02

Código documento Trilce: TRI - 0437478