



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Presión laboral y habilidades gerenciales en Corporación Peruana de
Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Br. Mell Iturrizaga, Esperanza Teresa (ORCID: 0000-0003-0435-8491)

ASESOR:

Dr. Alva Arce Rosel Cesar (ORCID: 0000-0002-4210-3046)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis padres Enrique Mell y Emperatriz Iturrizaga, que son las personas más importantes en mi vida, por su apoyo incondicional, por el esfuerzo que hicieron para educarme y por la confianza que depositan en mí. A mis hermanos por ser mi respaldo en mis decisiones y por sus consejos.

Agradecimiento

A Dios por protegerme y estar siempre conmigo. A mi familia por apoyarme. A la universidad en general por los conocimientos que me han otorgado.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Declaración de autenticidad

Yo, Esperanza Teresa Mell Iturrizaga, con DNI N° 77576856 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, 13 de diciembre del 2019.


.....
Esperanza Teresa, Mell Iturrizaga

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	10
2.1 Tipo y diseño de investigación	10
2.2 Operalización de variables	11
2.3 Población, muestra y muestreo	13
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
2.5 Procedimiento	16
2.6 Método de análisis de datos	16
2.7 Aspectos Éticos	16
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Operacionalización de variables</i>	12
Tabla 2	<i>Técnica de validación por expertos</i>	14
Tabla 3	<i>Categorización del coeficiente de Alpha de Cronbach</i>	15
Tabla 4	<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	15
Tabla 5	<i>Variable 1: Presión laboral (Agrupada)</i>	17
Tabla 6	<i>Dimensión 1: Equilibrio en el trabajo (Agrupada)</i>	17
Tabla 7	<i>Dimensión 2: Ambiente de Trabajo (Agrupada)</i>	17
Tabla 8	<i>Dimensión 3: Estabilidad laboral (Agrupada)</i>	18
Tabla 9	<i>Variable 2: Habilidades Gerenciales (Agrupada)</i>	18
Tabla 10	<i>Dimensión 1: Habilidades analíticas (Agrupada)</i>	18
Tabla 11	<i>Dimensión 2: Habilidades Interpersonales (Agrupada)</i>	19
Tabla 12	<i>Dimensión 3: Habilidades emocionales (Agrupada)</i>	19
Tabla 13	<i>Prueba de normalidad de las hipótesis</i>	20
Tabla 14	<i>Escala de coeficientes de correlación de Spearman</i>	21
Tabla 15	<i>Correlación entre variables Presión laboral y habilidades gerenciales</i>	22
Tabla 16	<i>Correlación entre dimensiones Equilibrio en el trabajo y habilidades gerenciales</i>	22
Tabla 17	<i>Correlación entre dimensiones ambiente de trabajo y habilidades gerenciales</i>	23
Tabla 18	<i>Correlación entre dimensiones estabilidad laboral y habilidades gerenciales</i>	24

RESUMEN

El objetivo de la tesis fue determinar la relación de la Presión laboral y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial Corpac S.A., callao 2019. La presente investigación está respaldada por la teoría de la demanda y recursos laborales de Bakker (2017) donde se menciona al factor presión laboral como un punto a favor en las organizaciones permitiéndose obtener resultados favorables. Asimismo, la teoría de la gerencia administrativa de Hidalgo (2014) determina las habilidades gerenciales como conocimiento y experiencias obtenidas a través del tiempo de servicio y la formación profesional. La investigación fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental de corte transversal y nivel descriptivo correlacional. Tuvo una población de 150 colaboradores, y una muestra de 109 trabajadores los que se clasificaban en jefes de área y gerentes. Se utilizó el instrumento del cuestionario. Los resultados que se obtuvieron fueron que la presión laboral tiene relación significativa con las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial Corpac S.A., callao 2019.

Palabras clave: Habilidades, Presión, Gestión.

ABSTRACT

The objective of the thesis was to determine the relationship of labor pressure and managerial skills in the Peruvian airport and commercial aviation corporation Corpac SA, Callao 2019. This research is supported by the theory of demand and labor resources of Bakker (2017) where the work pressure factor is mentioned as a point in favor in organizations allowing results to be obtained in favor. Likewise, the theory of administrative management of Hidalgo (2014) determines managerial skills such as knowledge and experiences obtained through service time and professional training. The research was applied, with a non-experimental design of cross-sectional and correlational descriptive level. It had a population of 150 employees, and a sample of 109 workers who were classified as heads of area and managers. The questionnaire instrument was used. The results obtained were that the work pressure has a significant relationship with the managerial skills in the Peruvian airport and commercial aviation corporation Corpac S.A., Callao 2019.

Keywords: Skills, Pressure, Management

I. INTRODUCCIÓN

Estamos en la época donde muchas organizaciones pasan por distintas situaciones que no les permiten percibir el desarrollo que esperan, ello se debe a que aún existe la deficiencia de identificar algunos problemas internos dentro de las mismas. Es esta una de las razones por las que se espera que este trabajo de investigación contribuya de alguna manera, con las organizaciones que pasan por situaciones similares.

A nivel internacional, muchas de las empresas pasan por problemas de acaparamiento de trabajo a causa de los procesos mal ejecutados o inconclusos. En España, Jordi Mañé realizó un estudio sobre los tipos de cuello de botella que existía en empresas de Barcelona, donde menciona que uno de ellos es “La cultura de la Empresa”, problema que impide que la empresa pueda obtener un óptimo desarrollo, ya que mantienen culturas muy cerradas, lo que limita la aportación del Empleado a la Empresa. Básicamente, es por la instrucción de la empresa, por quien se impide el desarrollo del talento del personal y la capacidad natural que pueden tener estos para la innovación en procesos o estrategias. En un mundo globalizado donde la competencia del mercado exige que las empresas tomen estrategias de contingencia antes factores externos, las competencias intrínsecas del capital humano pueden brindar a la organización una diferenciada ventaja competitiva.

A nivel nacional, en el país se vienen observando conductas similares de estancamiento de procesos, claro ejemplo es la organización CEPRODAC - Cayalti (Chiclayo), aquí el gerente hace una pequeña descripción del porque esta sede de la empresa aun no puede despegar como las demás sedes que se encuentran en otras provincias del país. Él considera que la organización muestra problemas de cuello de botella, lo que no impide que esta termine de desarrollarse. Muchos de sus procesos se han visto truncados por la carencia de actualización y programas de automatización. La organización dedicada al rubro de diplomados no consigue la solución a su acumulación de proyectos debido a que en cada uno de ellos siempre queda algo por hacer, generando en la empresa gastos que le juegan en contra.

A nivel local, la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial - CORPAC S.A., ubicada en Av. Elmer Faucett S/N- Aeropuerto Internacional Jorge Chávez cuyo rubro es la navegación aérea y telecomunicaciones, está dedicada a proporcionar servicios y ordenamientos para la navegación aérea ofreciendo todo lo necesario para la circulación segura de las aeronaves comerciales que utilizan el espacio aéreo peruano, así como los

servicios concernientes a los pasajeros. Esta organización atraviesa por el mismo problema de cuello de botella en sus áreas administrativas, lo que ocasiona una demanda alta de procesos sin cumplir. Dada las circunstancias en las que se encuentran indican que, la acumulación de trabajo y la poca capacidad de atención inmediata, está generando que la empresa se sitúe en constantes conflictos internos.

Situarse en un problema como este, limita a la corporación a brindar un servicio de calidad como se requiere. Es por ello que se busca una solución que permita un mejor manejo y desarrollo de procesos.

Al respecto Larry, p. (2014) menciona que el cuello de botella es aquella operación que limita la salida de productos del sistema, es por ello que, las organizaciones se ven afectadas en cuanto a su desarrollo y a los gastos que esto implica. Es esta situación y su implicancia en las organizaciones lo que impulsa a que el presente estudio de investigación, desarrolle y busque solución al problema. Buscando que, mediante las variables Presión laboral y Habilidades gerenciales se logre obtener un resultado favorable, que permita agilizar y mejorar los procesos en la parte administrativa de la Corporación.

Por otro lado, Álvarez (2014) quiso dar a Conocer la relación entre las variables. Esta búsqueda es de tipo correlacional, analiza la dependencia entre las variables. Manejó un diseño de tipo transaccional correlacional. Menciona en sus resultados que existe relación en las variables de manera contrapuesta en los docentes que se hallan en Lima Metropolitana. Finalmente, expresa que los componentes de la presión laboral influyen sobre los componentes de la satisfacción laboral.

Asimismo, Ccicarely (2015) realizó un estudio cuya finalidad de la investigación fue buscar la relación entre la presión laboral y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing en el año 2015. La investigación es de tipo básica, de nivel correlacional. De diseño no experimental. Para esta investigación se consideró utilizar instrumentos como programa SPSS 22. Se tiene como conclusión principal que existe relación ($r = 0,129$) entre la presión laboral en el rendimiento académico ($p = 0,01 < 0,05$) en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global en el año 2015.

De la misma forma, Arcos (2017) en su investigación tuvo objetivo es determinar la relación del exceso de trabajo sobre el compromiso organizacional, la que se llevó a

cabo en la Gerencia de Negocios de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP. La presente investigación tuvo un enfoque cualitativo. Por medio de esta investigación se obtiene que el nivel de sobrecarga laboral es medio – bajo, y se manifiesta la necesidad de una extensión de horario de trabajo. Se llega a la conclusión que la sobrecarga mantiene una relación importante sobre el compromiso organizacional, en la que en muchas situaciones es la sobre carga laboral la que afecta el rendimiento.

También, Reyes. K. (2016) en su tesis busco comprobar la relación de las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional, el presente se realizó con gerentes de los hoteles. Para ello se realizó una escala de Likert cuya finalidad era medir la relación entre las variables. Se obtuvo que la investigación fue significativa y fiable basada en el método de proporciones, puesto a que se miden las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional, finalizó afirmando que para las sociedades hoteleras es primordial que los CEO utilicen sus conocimientos y sobre todo sus experiencias para guiar al personal alcanzar las metas establecidas e incrementar la productividad de la sociedad.

Por otro lado, Garriga (2018) en su publicación señala las condiciones que muestran las organizaciones que tienen una acumulación de actividades las cuales no llevan un control que permita que sean manejadas con efectividad. Finalmente presenta una tipología usada para comprender las justificaciones que son empleadas para brindar soporte y solución al embotellamiento que impide el desenvolvimiento de la misma.

Asimismo, Leyva, A., Cavazos, J. y Espejel, J. (2018). En su artículo científico tuvo como objetivo evaluar estratégicamente el plan organizacional y las habilidades gerenciales en la competitividad empresarial que percibían los empresarios de Hermosillo. Para ello, realizo un estudio mixto en donde se hizo un análisis el cual, respaldado por expertos, quienes validaron su instrumento de medición y su análisis estadístico. Concluyó con resultados que muestran que la planeación estratégica y las habilidades gerenciales influyen en la competitividad empresarial.

También, Hernández, B. (2017). En su artículo nombrado tiene la finalidad de centrar las competencias gerenciales que deben tener los administradores, así como los roles y programas de capacitación que estos deben llevar. Obtuvo como resultados la participación activa y la mejora del desempeño de cada uno.

Al respecto, Toro, A. (2016). En su publicación científica su objetivo fue identificar diversas condiciones personales determinantes de éxito en sucursales de una

organización. Realizo análisis de varianza y regresión múltiple, obteniendo como resultados que la tensión energética, los conocimientos institucionales y una motivación de poder, representan el 26% del éxito gerencial.

Por otro lado, Muñoz, M. (2015). En su artículo científico realizó una investigación de enfoque cualitativo con la intención de obtener información de la experiencia de los gerentes, para luego contrastarlas con lo mencionado en teorías que respaldan la administración. Finalmente logró identificar 10 funciones gerenciales, las cuales son aplicadas constantemente y se encuentran inmersas en las Teorías. Concluyó resaltando que las funciones gerenciales poseen cuotas de las funciones teóricas universalmente conocidas.

Además, Montaña (2014) citó a Katz, R., profesor de administración de la universidad de Michigan quien asevera que, son las habilidades gerenciales el conjunto de capacidades y sapiencias que todo gerente debe tener. Por otro lado, señala tres tipos de habilidades entre ellas las interpersonales, emocionales y analíticas.

También, Ramírez (2018) en su artículo afirma que los logros deseados no se obtienen en el proceso de ejecución si no se aplican las destrezas necesarias. Asevera que, en la actualidad son varios expertos los que manifiestan que las habilidades personales requieren administrar el tiempo / estrés y tener soluciones analíticas teniendo en cuenta las habilidades interpersonales para llevar a cabo una buena negociación y mantener a los colaboradores motivados.

Asimismo, Custodio, C. (2017) en su publicación precisaron que, los gerentes estimulan la innovación debido a que adquieren conocimiento más allá del tecnológico. De la misma forma, mediante sus habilidades pueden filtrar procesos que sean de ayuda para la obtención de objetivos. Concluye afirmando que, si emplean nuevos mecanismos como la innovación, lograrán avanzar y desarrollarse como organización.

Por otro lado, Beenen, G. (2016) en su cuya finalidad fue proponer 5 habilidades que deben ser desarrolladas secuencialmente una sobre la otra de la siguiente manera: gestión de sí mismo, comunicación, apoyo, motivación y gestión de conflictos. Finalizo afirmando que estas habilidades son un punto de partida útil en toda organización.

De la misma forma, Ruhui, R. (2014). En su publicación científica buscó identificar los efectos de las habilidades gerenciales en empresas pequeñas. Como

resultado demostró que estas habilidades contribuyen moderadamente en el crecimiento de las MYPES.

También Victorovna, N. (2015). En su artículo tuvo la finalidad de identificar el problema en cuanto a la optimización de las herramientas aplicadas por los gerentes en sus gestiones. Mostró en este estudio la relación existente entre sus variables, consiguiendo la conclusión que las habilidades gerenciales definen la efectividad de las actividades en la gerencia.

Por otro lado, Papulová (2017) en su publicación identifica que el enfoque limitado en las operaciones evita que las organizaciones exploten nuevas oportunidades, señala que los problemas podrían resolverse prestando atención a las habilidades vitales de la alta gerencia, debido a que, mediante ello podrán superar las dificultades iniciales.

Asimismo, Arasti (2014) en su artículo el objetivo fue explicar que papel cumplen estas habilidades dentro del emprendimiento exitoso. Se dio un estudio cuantitativo cuyo resultado fue que estas habilidades generan un impacto positivo para emprender. Concluye afirmando que la habilidad de negociación tiene el menor impacto en los negocios.

Al respecto, Pereira (2017) en su apartado científico tuvo como objetivo analizar el Trabajo bajo presión como estrategia de motivación para las organizaciones en Colombia. En esta publicación resalta los factores que conllevan a presionar a un colaborador y como es que a través de ello puede revertirse un factor negativo a uno que se muestre a favor de la organización. Finalmente obtuvo como resultado que la presión laboral puede ser una estrategia para la mejora de procesos, siempre que tenga la dirección adecuada y se empleen las medidas necesarias.

También, Felstead y Green. (2019) en su revista científica menciona dos aspectos de calidad en el trabajo, cuyas habilidades sean utilizadas y desarrolladas dentro de la misma organización y las presiones mediante las que estas podrían ser efectuadas. Por otro lado, evalúa si el apoyo de los colaboradores, el trabajo en equipo y la tecnología pueden desencadenar en aspectos positivos en las empresas.

Por otro lado, Monserrat, j. (2014) en su artículo hace un análisis documental para replantear el origen de la estabilidad laboral como uno de los principales aspectos en las relaciones de trabajo, así como un desencadenante de otros derechos laborales. Concluye

señalando que la estabilidad laboral representa un 35% en la seguridad y compromiso del colaborador hacia la empresa.

Asimismo, López y Calapez (2014) en su artículo científico asevera que en la unión europea soberanía en el trabajo ha disminuido mientras que la presión en las organizaciones ha incrementado dado que proyecta mejores resultados colectivos. Concluye afirmando que a pesar de que el bienestar profesional está disminuyendo, los objetivos se están cumpliendo de manera parcial, aunque aún están en constantes investigaciones para dominar mejores estrategias.

De igual manera, Sánchez (2017) en su artículo nombrado tuvo como finalidad analizar como la presión laboral puede ser un factor motivacional en las organizaciones, obteniendo como resultados que la productividad incrementa cuando se ejerce sobre los empleados un poco de presión de manera dosificada, jugando un papel favorable para la organización.

Al respecto, Patlàn, (2017) Refiere como presión laboral aquellas emociones de ansiedad y temor que se presentan en algunas condiciones. En el ámbito laboral nos hace referencia a los escenarios concretos en donde se designan tareas que no se está acostumbrado a realizar, y se ejerce imposición sobre el colaborador para obtener resultados esperados. Se menciona que es normal sentir presión durante contextos que nos expongan y nos puedan llevar al fracaso, esto aumenta de manera exponencial cuando la responsabilidad y grado de importancia de un puesto laboral influye en la ejecución de funciones dentro de la empresa.

También, Candela, M. (2016). En su artículo tuvo como finalidad analizar el proceso de transformación, identificando los factores que son claves para mantener una estabilidad emocional que permita la productividad del colaborador. Finaliza resaltando la importancia de mantener estos aspectos en equilibrio, pues permite llevar una convivencia sana dentro de la organización.

Por otro lado, Villareal, J., Puebla, M. y Fonseca, R. (2017). En su artículo tuvo como propósito identificar y señalar como interactúan Salud- trabajo- ambiente y cómo impacta en los trabajadores. Concluye que esta tríada no solo se ve envuelta en factores económicos, sino también en socioculturales que generan impacto en el trabajador, viéndose envuelto su desarrollo.

Asimismo, Gómez, V. y Jiménez, A. (2015). En su artículo científico planteó que la responsabilidad familiar es un componente clave para la obtención de mayores grados de independencia, por ello es un factor de importancia que sea el colaborador quien pueda tener la capacidad de manejar estos ámbitos sin que afecte su rendimiento laboral.

Es por ello que, Jarrin (2015) señala que las habilidades gerenciales permiten la inserción de nuevas estrategias dentro de una organización, las cuales son necesarias para una administración efectiva que busca obtener resultados eficaces que ayuden al desarrollo y crecimiento la misma. En la mayoría de ocasiones se da como estrategia que sean los gerentes quienes deban poseer estas habilidades, puesto a que, podrían guiar mejor a los colaboradores a través de sus conocimientos, experiencia y destreza nata que poseen.

Por otro lado, Smutny, j. y Vacubik, M. (2016). En su publicación buscó la relación entre las capacidades gerenciales y la eficacia en la gestión, realizando una evaluación a 96 directivos de empresas. Obteniendo como resultado que los diferentes indicadores de eficacia se encuentran relacionados con las capacidades organizacionales, las habilidades de comunicación y de cooperación. Por otro lado, recomienda que se debe dar mayor importancia a las habilidades analíticas, emocionales e interpersonales del gerente para un mejor desempeño del equipo.

Teoría de Demandas y Recursos Laborales: expone la forma en que las demandas y los recursos laborales muestran efectos directos e indirectos sobre la presión laboral. Por otro lado, se menciona que la presión laboral no solo es un factor que genere tensión y perturbe al colaborador, sino también esta teoría tiene una visión en la que este factor llega a ser un generador de motivación y reacción ante mejoras. Bakker. (2017).

Teoría del flujo: explica que la ejecución de una actividad provoca una sensación tan satisfactoria que el individuo la realizará con la convicción haber logrado algo, aunque la actividad sea muy difícil, esto conlleva a un estado de concentración máxima en la que se llega a adquirir nuevo conocimiento permitiéndosele el desarrollo al colaborador.

Teoría de la gerencia y el liderazgo: menciona por una parte a la gerencia quienes son responsables de dirigir actividades que ayudan a la organización a alcanzar sus metas mediante estrategias. Por otro lado, hace referencia al liderazgo, señalando que esta capacidad es el respaldo del equipo ya que potencia a los demás a desarrollarse y motiva a que el entorno colabore en la toma de decisiones. Villasmil. (2014).

La teoría de la Gerencia administrativa: manifiesta que se encarga de analizar y estudiar la creación de una distribución organizacional que se lleve a cabo de manera eficiente y eficaz mediante la cual se pueda controlar que los colaboradores utilicen los recursos necesarios para la obtención de logros. Cabe resaltar que, para un manejo y control adecuado es preciso que la gerencia cuente con habilidades necesarias para el manejo de conflictos y situaciones concretas que implique el desarrollo de las actividades. Hidalgo. (2014).

La teoría x – y: manifiesta que en la teoría “x” se muestra a un líder autoritario, donde el trabajo debe ser bajo presión debido a que solo de esa forma se lograrán las metas, por otro lado la teoría “y” reafirma al líder que guía de manera óptima a los colaboradores, interpretando que estos consideran el trabajo como fuente de motivación y satisfacción personal. Mc. Gregor. (1960).

La Teoría de las relaciones humanas: señala que la productividad laboral depende mucho del factor psicológico, y de cómo el individuo sea tratado. Afirma que, un ambiente amistoso y con jefes que permitan su desarrollo les permitirá desplegar objetivos comunes, el participar en conjunto y considerar sus opiniones los mantendrá identificados con lo que realizan. Mayo.(1927)

Problema general ¿Qué relación existe entre la presión laboral y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial S.A., Callao 2019? Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el equilibrio en el trabajo y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial, Callao 2019? ¿Cuál es la relación entre el ambiente de trabajo y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial, Callao 2019? ¿Cuál es la relación entre la estabilidad laboral y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial, Callao 2019?

La investigación tuvo como finalidad hallar la relación existente entre las variables presión laboral y habilidades gerenciales, buscando dar solución la problemática que se da en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial S.A. para lo cual fueron usadas teorías, artículos o publicaciones que respaldaron cada una de las variables, así como todo el proceso de la investigación. De manera que, se desarrolle una investigación correctamente argumentada. Implicaciones prácticas, Implicaciones prácticas, los resultados de la investigación se pusieron en circunspección de la Gerencia General de Talento humano de CORPAC S.A y el jefe del área de Desarrollo de personal, quienes

tuvieron responsabilidad de tomar las decisiones oportunas a fin de comunicar y capacitar a los demás colaboradores. Utilidad metodológica, se dio una investigación no experimental, de corte transversal con un enfoque cualitativo. Se empleó la encuesta como instrumento de recolección de datos que nos permitió obtener la información que era necesaria. Estos fueron formulados y antes de su aplicación se filtraron por el juicio de expertos luego se pasaron mediante la confiabilidad y la validez. Seguido a ello se realizó un análisis mediante su procesamiento en el SPSS, buscando conocer el nivel de relación entre las variables.

Objetivo general: Determinar la relación entre la presión laboral y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial S.A, Callao 2019. Objetivos Específicos: 1. Identificar la relación entre el equilibrio en el trabajo y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial, Callao 2019. 2. Identificar la relación entre el ambiente de trabajo y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial, Callao 2019. 3. Identificar la relación entre la estabilidad laboral y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial, Callao 2019.

Hipótesis general: Existe relación entre la presión laboral y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial S.A, Callao 2019. Hipótesis específicas: 1. Existe relación entre el equilibrio en el trabajo y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial, Callao 2019. 2. Existe relación entre el ambiente de trabajo y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial, Callao 2019. 3. Existe relación entre la estabilidad laboral y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial, Callao 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

El diseño de la investigación fue No Experimental, de corte Transversal

Hernández (2014) refiere que, en el diseño no experimental, no se manipulan ni alteran ninguna de las variables. Puesto a que es aquella investigación en donde se presta atención a los fenómenos tal y como estos se encuentran en su propio contexto para luego proceder a analizarlos. Diseño mediante el cual se buscará analizar la posible relación que existe entre sus variables.

Por otro lado, cuando mencionamos que es de corte transversal, no referimos a que mide las características de las variables en un momento dado.

Montano (2018) menciona que, lo que caracteriza este tipo de investigaciones es la manera en la que esta recolecta los datos, puesto a que se basa en la observación en tiempo real cuyo objetivo es comparar situaciones que permitan definir las variables según su incidencia en el campo.

Enfoque de la investigación

Se consideró para esta investigación un enfoque cuantitativo, al respecto, Sampieri (2014) menciona que se utiliza este enfoque debido a la recolección de datos que se da para probar la hipótesis con base en la medida numérica y al análisis estadístico que se empleó dentro de la investigación con el fin de probar dichas hipótesis o teorías.

Nivel de investigación

Se realizó una investigación descriptiva dado que, se describen los objetos y procesos a través de la recolección de la información, para ello Hernández (2014) Nos menciona que la investigación descriptiva se basa en establecer la estructura de un hecho o fenómeno arrojándonos resultados a profundidad de los que se requiere. Por otro lado, menciona que se miden las variables de forma independiente aún sin haber formulado la hipótesis.

La presente investigación también se fue de tipo correlacional, ya que, buscó determinar la medida en la que las dos variables se correlacionan entre sí, es por ello que Hernández (2014) determina que la finalidad de este tipo de investigación es saber cómo se puede dar el comportamiento de otras variables que también están relacionadas, intentando estimar el valor que podría tener una variable en un grupo de variables relacionadas.

Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada puesto a que se da para solucionar un problema, pero previo a ello se da la investigación de tipo básica, la cual está basada en la teoría que respaldará la investigación.

Rodríguez (2018) define la investigación de tipo aplicada como aquella que da respuestas a preguntas específicas. Menciona también que va a la par con la de tipo básica dado que gracias a sus descubrimientos puede desarrollarse. Teniendo como objetivo predecir el comportamiento de una situación definida.

Método de investigación

Para la presente investigación se utilizó el método hipotético deductivo.

Según Sampieri (2014) menciona que, este método permite que las hipótesis sean corroboradas buscando afirmarlas o negarlas dependiendo de los resultados que se den en la investigación a partir de un enlace de juicios. Este método intenta solucionar problemas.

2.2 Operalización de variables

Tabla 1

Operalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN TEÓRICA	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ÍTEM	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	ESCALA
VARIABLE PRESIÓN LABORAL	Según Patlán. (2017) señala: “Se refiere a presión laboral a los estímulos que provocan tensiones provenientes del entorno o del interior del individuo, llegando a ser objetivos o subjetivos. La aparición de esta presión perturbadora puede trastornar y perjudicar de forma permanente al individuo”	Equilibrio en el Trabajo	Se elaboró un cuestionario de conocimiento teniendo en cuenta las 3 dimensiones basados en 10 preguntas con ítems de escala de Likert.	Desarrollo profesional	1,2	ENCUESTA – CUESTIONARIO TIPO- LICKERT	ORDINAL
				Bienestar en el Trabajo	3,4		
		Ambiente de Trabajo		Condiciones de Trabajo	5		
		Estabilidad Laboral		Seguridad y Salud en el trabajo	6,7		
				Autonomía en el trabajo	8,9		
		Toma de decisiones		10			
VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES	Jarrin (2015) define que las habilidades gerenciales consisten en conjuntos de acciones que los individuos llevan a cabo y que los llevan a ciertos resultados. Estas pueden ser observadas por otros. No obstante, los individuos con diferentes estilos y personalidades aplican sus habilidades de manera diferente. (p.34)	Habilidades Analíticas	Se elaboró un cuestionario de conocimiento teniendo en cuenta las 3 dimensiones basados en 10 preguntas con ítems de escala de Likert.	Autoconocimiento	11	ENCUESTA – CUESTIONARIO TIPO- LICKERT	ORDINAL
		Habilidades Interpersonales		Solución de problemas	12, 13		
				Comunicación	14,15		
		Habilidades Emocionales		Motivación	16,17		
				Trabajo en Equipo	18		
		Liderazgo		19, 20			

Fuente: la investigadora

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Esta investigación se conformó de 150 colaboradores de la Corporación Peruana De Aeropuertos y Aviación Comercial S.A., Callao, grupo que estará conformado por colaboradores de los puestos de analista administrativo y jefes de área, los que serán considerados como la población total para la presente investigación.

Según Danel (2015) la población es aquel conjunto de personas que cubren las características que buscamos, quienes normalmente son un grupo grande para poder abarcarlo. Pero cuentan con la información que necesitamos ayudándonos a obtener conclusiones.

Muestra

Según Danel (2015) refiere que es la parte de la población a la que nosotros tenemos acceso y son aquellos a los que realmente les hacemos las interrogantes. Menciona también que debe ser un grupo representativo cuya conformación sea de los miembros que aportaran en nuestra investigación.

En dónde:

Calculando con la muestra:

$z =$ nivel de confianza 1.96

$N = 150$

$p = 0.5$

$q = 0.5$

$E = 0.05$

$n =$ tamaño de la muestra

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1) \cdot E^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 150}{(150 - 1) \cdot 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$N = 109$ 109 colaboradores

Por lo tanto, la muestra para esta investigación fue de 109 colaboradores los cuales laboran en la zona sur de la corporación cuyos cargos son de Gerentes y Jefes de Área.

Muestreo

La investigación presento un muestreo probabilístico. Al respecto, Danel (2015) define al muestreo probabilístico como la oportunidad que poseen todos los miembros de la población cuya posibilidad de ser electos es la misma.

Criterio de selección

Para la investigación se consideraron los siguientes aspectos:

Criterios de inclusión: Hombre y mujeres que sean Gerentes y jefes de área de las distintas unidades orgánicas que existen dentro de la organización, que accedieron a responder el cuestionario.

Criterios de exclusión: Hombres y mujeres que no tengan un cargo o encargatura de jefe otorgado.

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

Danel (2015) define que las técnicas son aquellos procesos mediante los cuales se obtiene datos, los que se obtienen en información necesaria para la investigación. Por otro lado, alude que los instrumentos son los medios materiales que son empleados para la recolección de datos.

Técnica: Encuesta

Según Danel (2015) menciona que la encuesta tiene el propósito de obtener información predominante de una población, la cual se lleva a cabo a través de la aplicación de procesos de interrogación y recopilación de datos.

Validez

Según Danel (2015) menciona que la validez está referida al grado en que un instrumento mide la variable. Esta puede ser determinada también a través del juicio de expertos.

Para esta investigación, tres expertos validaron el instrumento de recolección de datos, a parte del asesor metodológico.

Tabla 2: Validación de expertos

GRADO	EXPERTO	OPINIÓN
Magister	Casma Zarate Carlos Antonio	Si cumple
Doctor	Vásquez Espinoza Juan Manuel	Si cumple
Doctor	Alva Arce Rosel Cesar	Si cumple
Doctor	Carranza Estela Teodoro	Sí cumple

Elaboración propia.

Confiabilidad del instrumento

Según Danel (2015) define confiabilidad como la relación que existe entre la cantidad de veces que se aplica de forma repetida el instrumento a una misma persona o a un grupo de personas obteniendo como resultado el mismo en distintos periodos de tiempo. Entre los diversos métodos para hallar la confiabilidad tomaremos el alfa de Cronbach para esta investigación.

Para Del rio (2014) Alfa de Cronbach es el coeficiente de medida de consistencia en una prueba, cuyo índice de fiabilidad está referida a la constancia de la misma como instrumento de medida.

Se elaboró la encuesta en base a 20 preguntas, bajo la escala de Likert. Se utilizó el alfa de Cronbach para medir la confiabilidad en una muestra piloto que fue realizada a 10 colaboradores de la empresa Lima Airport Partner, siendo esta una compañía dedicada al mismo rubro que CORPAC S.A.

Tabla 3: Categorización del Coeficiente de Alpha de Cronbach

Coeficiente alfa $>.9$ es excelente	Fiable y confiable
Coeficiente alfa $>.8$ es bueno	
Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable	
Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable	
Coeficiente alfa $>.5$ es pobre	Inconsistente, inestable
Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable	
Coeficiente alfa de 01. A 0.49 baja confiabilidad	
Coeficiente alfa 0 No confiable	No confiable

Fuente: George y Mallery (2013, p. 231).

Se empleó el Alfa de Cronbach en ambos instrumentos los que estaban compuestos de 20 preguntas, y un grado de confiabilidad del 95%, cuya base de datos fue ingresado al SPSS 25 arrojándonos los siguientes resultados.

Tabla 4: Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	20

Fuente: elaborado en Spss 25

Interpretación: Estos resultados muestran un índice de confiabilidad de 0.931, lo cual se sitúa en el nivel denominado “fiable”. Teniendo en cuenta que, en el instrumento aplicado, se miden los ítems con exactitud.

2.5 Procedimiento

En primer lugar, se preparó el instrumento para la encuesta, seguido a ello se solicitó la validez por medio del juicio de expertos y se probó su fiabilidad, por último se efectuó la encuesta.

2.6 Método de análisis de datos

a) Análisis descriptiva

Según Hernández, S. (2014) “Busca detallar particularidades importantes de cualquier fenómeno que se estudie describiendo tendencias de una población cuyo propósito es mostrar los distintos datos observados”.

b) Análisis inferencial

Según Vargas, A. (2015) “El análisis inferencial son datos de un subconjunto que utiliza técnicas especiales para conocer los elementos de un conjunto”.

2.7 Aspectos éticos

En esta investigación, se respetó los aspectos teóricos, metodológicos y científicos. Se toma en cuenta la propiedad intelectual de cada autor con responsabilidad, mencionando a cada uno de ellos en cada cita que es de su correspondencia, evitando así cualquier tipo de plagio. Se mantiene una política de seguridad lo que permite proteger a cada individuo que participa en el estudio de manera honesta.

III. RESULTADOS

3.1 Resultado Descriptivo

Tabla 5: **Variable 1: presión laboral (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	28	25,7	25,7	25,7
	Casi siempre	81	74,3	74,3	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Fuente: elaborado en SPSS 25

Interpretación: A partir de la encuesta realizada a los colaboradores de la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial S.A. el 74,3% consideran que casi siempre se ejerce la presión laboral, en cada actividad que realizan, por otro lado, desearían que se apliquen estrategias diversas que les permitan culminar con algunos procesos, el 25,7% consideran que solo a veces se ejerce la presión laboral dentro de la corporación.

Tabla 6: **Dimensión 1: Equilibrio en el trabajo (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	41	37,6	37,6	37,6
	Casi siempre	68	62,4	62,4	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Fuente: elaborado en SPSS 25

Interpretación: A partir de la encuesta realizada a los colaboradores de la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial S.A. el 62,4% consideran que casi siempre existe un equilibrio en el trabajo, debido a que se logran respetar sus turnos de labor, por otro lado, el 37,6% consideran que solo a veces se mantiene el equilibrio laboral dentro de la corporación.

Tabla 7: **Dimensión 2: Ambiente de Trabajo (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	22	20,2	20,2	20,2
	Casi siempre	78	71,6	71,6	91,7
	Siempre	9	8,3	8,3	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Fuente: elaborado en SPSS 25

Interpretación: A partir de la encuesta realizada a los colaboradores de la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial S.A. el 71,6% consideran que casi siempre cuentan con un ambiente laboral apto, en función a las labores que ejecutan, por otro lado,

el 20,2% consideran que a veces el ambiente laboral es bueno, mientras que el 8,3% considera que siempre se cuenta con un buen ambiente laboral dentro de la corporación.

Tabla 8: Dimensión 3: Estabilidad Laboral (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	19	17,4	17,4	17,4
	Casi siempre	90	82,6	82,6	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Fuente: elaborado en SPSS 25

Interpretación: A partir de la encuesta realizada a los colaboradores de la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial S.A. el 82,6% consideran que casi siempre existe estabilidad laboral dentro de la organización, ya que, la mayoría de colaboradores cuentan con contratos de plazo indefinido, por otro lado, el 17,4% consideran que solo a veces hay estabilidad laboral dentro de la corporación.

Tabla 9: Variable 2: Habilidades Gerenciales (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	25	22,9	22,9	22,9
	Casi siempre	84	77,1	77,1	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Fuente: elaborado en SPSS 25

Interpretación: A partir de la encuesta realizada a los colaboradores de la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial S.A. el 77,1% consideran que casi siempre se emplean habilidades gerenciales acorde a la situación necesaria, por otro lado, el 22,9% consideran que solo a veces se manifiesta habilidades gerenciales adecuadas ante el estancamiento de procesos dentro de la corporación.

Tabla 10: Dimensión 1: Habilidades analíticas (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	37	33,9	33,9	33,9
	Casi siempre	64	58,7	58,7	92,7
	Siempre	8	7,3	7,3	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Fuente: elaborado en SPSS 25

Interpretación: A partir de la encuesta realizada a los colaboradores de la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial S.A. el 58,7% consideran que casi siempre

se desarrollan las habilidades analíticas necesarias frente a los inconvenientes que surgen en la organización, por otro lado, el 33,9% consideran que solo a veces se dan este tipo de habilidades mientras que el 7,3% afirma que las habilidades analíticas siempre se emplean dentro de la corporación.

Tabla 11: Dimensión 2: habilidades Interpersonales (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	19	17,4	17,4	17,4
	Casi siempre	90	82,6	82,6	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Fuente: elaborado en SPSS 25

Interpretación: A partir de la encuesta realizada a los colaboradores de la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial S.A. el 82,6% consideran que casi siempre se optan por considerar las habilidades interpersonales convenientes en cada actividad, por otro lado, el 17,4% consideran que solo a veces se opta por considerar las habilidades interpersonales dentro de la corporación.

Tabla 12: Dimensión 3: Habilidades Emocionales (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	16	14,7	14,7	14,7
	Casi siempre	93	85,3	85,3	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Fuente: elaborado en SPSS 25

Interpretación: A partir de la encuesta realizada a los colaboradores de la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial S.A. el 85,3% consideran que casi siempre las habilidades emocionales empleadas son parte de la obtención de objetivos, por otro lado, el 14,7% consideran que solo a veces se ejecutan habilidades emocionales correctas dentro de la corporación.

3.2 Resultado Inferencial

Prueba de normalidad de las variables Presión laboral y Habilidades gerenciales

H₀: La distribución es normal

H₁: La distribución no es normal

Nivel de significancia

α : ($0 < \alpha < 1$); donde $\alpha = 0.05$

Decisión

Si Sig. $p < \text{Sig. } \alpha$ = Se Rechaza la H₀

Si Sig. $p > \text{Sig } \alpha$ = Se Acepta la H₀

Tabla 13: *Prueba de normalidad de las hipótesis*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Presión laboral	,342	109	,000
Habilidades gerenciales	,358	109	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: *Elaborado en Spss 25.*

Interpretación

Según la normalidad de Kolmogorov, la muestra se realizó a 109 elementos, mostrando como resultados teniendo en cuenta un 95% de confianza, el p-valor = $0,000 < \alpha = 0.05$. Debido a ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de normalidad, de manera que se concluye que, los datos no tienen una distribución normal y se registrarán a pruebas no paramétricas como Rho de Spearman.

Tabla 14: *Escala de coeficientes de correlación de Spearman*

Valor	Correlación
-0.90	Correlación Negativa muy fuerte
-0.75	Correlación Negativa considerable
-0.50	Correlación Negativa media
-0.25	Correlación Negativa débil
-0.10	Correlación Negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y baptista (2014)

Condición

Si $Rho > 0$, la VI se relaciona con V2

Si $Rho = 0$, la V1 no se relaciona con V2

Regla de decisión:

$Sig_R < Sig_T$ Rechaza la H_0

$Sig_R > Sig_T$ Acepta la H_0

Significancia de teórica = 5% = 0,05

Nivel de aceptación = 95%; $Z= 1.96$

3.2.1. Prueba de hipótesis general

H_G: La presión laboral tiene relación con las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial S.A, Callao 2019

H₀: La presión laboral no tiene relación con las habilidades gerenciales

H₁: La presión laboral tiene relación con las habilidades gerenciales

Tabla 15: *Correlación entre variables Presión laboral y Habilidades Gerenciales*

		Presión laboral	Habilidades gerenciales
Rho de Spearman	Presión laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,718**
		N	,000
	Habilidades gerenciales	Coefficiente de correlación	109
		Sig. (bilateral)	,718**
		N	,000

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

Fuente: elaborado en SPSS 25

Interpretación: A partir de la tabla 15 se observa que el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,718 es positiva media, según la tabla 14. Además, la significancia encontrada 0,000 es inferior a la significancia teórica 0,05 esto implica rechazar la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Por lo tanto, la hipótesis queda argumentada como verdadera, es decir; La presión laboral tiene relación con las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial S.A, Callao 2019.

3.2.2. Prueba de hipótesis específica

HE1: El equilibrio en el trabajo tiene relación con las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial, Callao 2019.

H0: El equilibrio en el trabajo no tiene relación con las habilidades gerenciales.

H1: El equilibrio en el trabajo tiene relación con las habilidades gerenciales.

Tabla 16: *Correlación de la dimensión Equilibrio en el trabajo y la variable habilidades gerenciales*

		Equilibrio Trabajo	Habilidades gerenciales
Rho de Spearman	Equilibrio Trabajo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,716**
		N	,000
	Habilidades gerenciales	Coefficiente de correlación	109
		Sig. (bilateral)	,716**
		N	,000

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

Fuente: elaborado en SPSS 25

Interpretación: A partir de la tabla 16 se observa que el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,716 es positiva media, según la tabla 14. Además, la significancia encontrada 0,000 es inferior a la significancia teórica 0,05 esto implica de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por lo tanto, la hipótesis queda argumentada como verdadera, es decir El equilibrio en el trabajo tiene relación con las habilidades gerenciales.

H_{E2}: El ambiente de trabajo tiene relación con las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial, Callao 2019

H₀: El ambiente de trabajo no tiene relación con las habilidades gerenciales

H₁: El ambiente de trabajo tiene relación con las habilidades gerenciales

Tabla 17: *Correlación de la dimensión Ambiente de trabajo y la variable habilidades gerenciales*

		Ambiente de Trabajo	Habilidades gerenciales
Rho de Spearman	Ambiente de Trabajo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	109
	Habilidades gerenciales	Coefficiente de correlación	,679**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	109

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

Fuente: elaborado en SPSS 25

Interpretación: A partir de la tabla 17 se observa que el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,679 es positiva media, según la tabla 14. Además, la significancia encontrada 0,000 es inferior a la significancia teórica 0,05 esto quiere decir que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por lo tanto, la hipótesis queda argumentada como verdadera, es decir El ambiente de trabajo tiene relación con las habilidades gerenciales.

H_{E3}: La estabilidad laboral tiene relación con las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial, Callao 2019.

H₀: La estabilidad laboral no tiene relación con las habilidades gerenciales

H₁: La estabilidad laboral tiene relación con las habilidades gerenciales

Tabla 18: *Correlación de la dimensión Estabilidad laboral y la variable habilidades gerenciales*

			Estabilidad Laboral	Habilidades gerenciales
Rho de Spearman	Estabilidad Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,603**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Habilidades gerenciales	Coefficiente de correlación	,603**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

Fuente: elaborado en SPSS 25

Interpretación: A partir de la tabla 18 se observa que el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,603 es positiva media, según la tabla 14. Además, la significancia encontrada 0,000 es inferior a la significancia teórica 0,05 lo que indica que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Por lo tanto, la hipótesis queda argumentada como verdadera, es decir; La estabilidad laboral tiene relación con las habilidades gerenciales.

IV. DISCUSIÓN

4.1. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación de la presión laboral y las habilidades gerenciales en Corporación Peruana de aeropuertos y aviación comercial, callao 2019. Dado a los resultados conseguidos mediante el análisis descriptivo e inferencial, se manifestó en la prueba de Spearman que se obtuvo un grado de significancia 0.000 (Sig. R < Sig. P; Sig. P = 0,05) debido a ello se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. De tal manera que, se acepta la hipótesis general de la investigación afirmando que, hay relación entre la presión laboral y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial, callao 2019 quedando demostrado el objetivo general.

Dichos resultados mantienen relación con la teoría de Bakker (2017) donde reafirma su posición ante los efectos que tiene la presión laboral sobre la obtención de objetivos siempre que está liderada bajo personas con capacidades aptas para guiar a todo un grupo humano dentro de la organización con una finalidad en común en beneficio de todos.

También existe coherencia con el siguiente resultado de la investigación científica cuya finalidad era comparar como la presión laboral también es un factor motivacional contribuyente a la obtención de objetivos mediante las habilidades gerenciales desarrolladas de forma empírica.

Los resultados son afines con la tesis de Arcos (2017) cuyo propósito fue determinar la relación de la presión sobre el trabajo sobre el compromiso organizacional. Donde sostuvo que las variables tenían un nivel medio alto de relación. Alcanzando la conclusión que ambas variables mantienen relación una sobre la otra de la misma forma que en nuestra investigación. Asimismo, Reyes (2016) en su tesis referida a las habilidades gerenciales tuvo como finalidad establecer la relación entre las habilidades de la alta gerencia y el desarrollo organizacional, en cuyo trabajo tuvo como resultado que la investigación fue significativa y fiable. Concluye que en las empresas es de máxima prioridad que los directivos amplíen sus conocimientos y exploten las habilidades que poseen para la obtención de metas.

4.2. El objetivo específico 1, fue determinar la relación del equilibrio en el trabajo y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación

comercial, Callao 2019. Se obtuvo una correlación 0.716 positiva media, por lo tanto, el equilibrio en el trabajo tiene relación con las habilidades gerenciales en Corpac S.A., Callao 2019, quedando demostrada el objetivo específico. Dichos resultados tienen coherencia con el artículo de Candela (2016) cuya finalidad fue identificar los factores que permiten mantener el equilibrio en el trabajo de manera que no afecte la vida personal del colaborador. Concluyó que, al emplear estrategias enfocadas en criterios individuales, basados en las necesidades principales de los trabajadores, estos retribuirán un mejor desenvolvimiento generando resultados favorables.

4.3. El objetivo específico 2, fue determinar la relación del ambiente de trabajo y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial, Callao 2019. Se halló una correlación 0.679 positiva media. Por lo tanto, el ambiente de trabajo si tiene relación con las habilidades gerenciales en Corpac S.A., Callao 2019, quedando demostrada el objetivo específico. Dichos resultados tienen coherencia con el artículo de Villarreal (2017) que tuvo como fin conocer y señalar como se vinculan el trabajo con el ambiente laboral y como es que impacta en los colaboradores. Concluyó afirmando que cuando se brinda un ambiente adecuado con los ambientes necesarias para el desarrollo de labores, siempre se obtienen resultados favorables. Por otro lado, el no considerar un ambiente grato para el colaborador se verá imposibilitado de realizar sus funciones con la eficiencia necesaria.

4.4. El objetivo específico 3, fue determinar la relación de la estabilidad laboral y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial, Callao 2019. Se halló una correlación 0.603 positiva media. Por lo tanto, la estabilidad laboral si tiene relación con las habilidades gerenciales en Corpac S.A., Callao 2019, quedando demostrada el objetivo específico. Dichos resultados tienen coherencia con el artículo científico de Monserrat (2014) cuyo propósito fue identificar los aspectos principales relacionados al trabajo eficaz, en donde los colaboradores se muestren a gusto en cada labor que realicen. Concluyo señalando que el tener en cuenta las condiciones de los trabajadores y el tipo de vínculo que tienen con la organización influirá en su desempeño dentro de ella.

4.6. Hipótesis general, en la tabla 14 se indica que el coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,718 es positiva media, asimismo muestra una significancia de 0,000, lo

que implica aceptar la hipótesis alterna (H_1). Quedando demostrado que existe correlación entre ambas variables.

4.7. Hipótesis específica 1, a partir de la tabla 15 el resultado de correlación Rho de Spearman 0,716 es positiva media, también se muestra una significancia de 0,000, debido a ello se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por lo tanto, la hipótesis se afirma como verdadera, es decir que el equilibrio en el trabajo tiene relación con las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial CORPAC S.A., callao 2019.

4.8. Hipótesis específica 2, a partir de la tabla 16 se muestra el resultado obtenido de correlación Rho de Spearman 0,679 es positiva media, según la tabla 16. Al mismo tiempo, la significancia encontrada 0,000 es inferior a la significancia teórica 0,05, lo que permite que se acepte la hipótesis alterna (H_1). Por ello, la hipótesis queda sustentada como verdadera, es decir; el ambiente de trabajo tiene relación con las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial CORPAC S.A. callao 2019.

4.9. Hipótesis específica 3, a partir de la tabla 17 se indica que el resultado del coeficiente Rho de Spearman es 0,603 lo cual revela una correlación positiva media, según la tabla 16. Además, la significancia encontrada 0,000 permite aceptar la hipótesis alterna (H_1). Por ello, la hipótesis queda discutida como verdadera, es decir; la estabilidad laboral tiene relación con las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial CORPAC S.A. callao 2019.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Se determinó que existe relación entre Presión Laboral y las habilidades gerenciales.
- 5.2. Se determinó que existe relación entre el equilibrio en el trabajo y las habilidades gerenciales.
- 5.3. Se determinó que existe relación entre el ambiente de trabajo y las habilidades gerenciales.
- 5.4. Se determinó que existe relación entre estabilidad laboral y habilidades gerenciales.

VI. RECOMENDACIONES

6.1. Se recomienda capacitar a los directivos de la organización para que desarrollen de manera óptima sus habilidades, teniendo en cuenta la experiencia que ya poseen. Mantener una comunicación eficaz debe ser una de las estrategias primordiales que se debe emplear en la organización para poder tener más llegada a los colaboradores y al entorno que influye sobre las decisiones que se toman en la empresa. El tener un líder en frente permitirá guiar a la compañía a un objetivo en común, es también quien tendrá en claro las actividades que se pueden realizar para lograr lo que le a la organización le haga falta, ya que tomará la batuta cuando se necesite de orientación o de arriesgar. Finalmente es quien ayudará a dosificar el trabajo en equipo, designando de forma adecuada cada tarea y ejerciendo sobre cada colaborador la presión necesaria para la obtención de metas y alcance de objetivos.

6.2. Se recomienda realizar respetar los horarios de trabajo de cada colaborador y evitar incluirle trabajo para que deba hacerlo en casa, debido a que ello no le permitirá gozar del descanso que se le estipula y se verá imposibilitado de pasar tiempo con su familia generándole problemas para conciliar el equilibrio entre su vida personal y su vida laboral. De la misma forma es necesario replantearse ciertas actividades, en las que hay cosas que ya no son tan relevantes y solo forman parte de tiempo muerto y desgaste de energía innecesario, lo que conlleva a el estancamiento de tareas

6.3. Se recomienda mantener un espacio físico agradable, teniendo en cuenta las condiciones en las que cada trabajador debe ejecutar sus labores y la cantidad de horas que estos se encuentran desarrollando las mismas. De la misma forma, se debe mantener el orden, la organización y limpieza en el ambiente puesto a que ello repercutirá en el estado emocional del colaborador. Por otro lado, promover un clima de respeto permitirá mantener un ambiente de armonía en el que se vea reflejada la tolerancia y empatía entre todos sin importar el nivel jerárquico en el que se sitúen.

6.4. Se le recomienda aprovechar que la mayoría de colaboradores se sienten seguros dentro de la organización debido a que tienen contratos de forman indefinida, lo que permite conservar su estabilidad emocional reflejada en la operación eficiente de sus labores. Es por ello que se debe incrementar la presión sobre ellos para que continúen ejerciendo sus labores con la misma proporcionalidad que al inicio, para que se puedan llegar a culminar los procesos y cumplir con los estándares.

REFERENCIAS

- Aguirre, L. y otros. (2017). El liderazgo de los gerentes de las pymes de Machala. Ecuador: Granica.
- Álvarez, S. (2001). La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. Perú.
- Analytical Skill. Prucomercialre (2014). Recuperado de <https://www.prucomercialre.com/que-es-una-habilidad-analitica/>
- Andrade, J. (2012). Distribución Física Internacional – Operatividad de la Logística Global. Pacífico Editores.
- Arando, Saioa, & Gago, Mónica, & Jones, Derek C., & Kato, Takao (2014). Job stability and productivity in the Eroski group. REVESCO, (114), Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=367/36730411002>
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Venezuela. Editorial: Episteme.
- Bakker, A. (2013). Teoría de Demanda y Recursos Laborales. Madrid.
- Beenen, G. and Pichler, S. (2016), "A discussion forum on managerial interpersonal skills", Journal of Management Development, Vol. 35 No. 5, pp. 706-716. <https://doi.org/10.1108/JMD-08-2015-0118>.
- Cerem International business school (2016). Teoría x-y de Mc Gregor. Recuperado de <https://www.cerem.pe/blog/conoces-la-teoria-x-y-teoria-y>
- Custodio, C. Ferreira, M., (2017). *General Managerial Skills Spur Innovation*. Management science. Recuperado de <https://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/mnsc.2017.2828>
- Danel, O. (2015). Metodología de la investigación. Cuba. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/283486298_Metodologia_de_la_investigacion_Poblacion_y_muestra
- Del río, D. (2013). Diccionario-Glosario de metodología de la investigación. Madrid: Social Uned.
- Edu red (2019). Toma de Decisiones. Chile. Recuperado de https://www.ecured.cu/Toma_de_decisiones
- Fernández, F. (2016). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. Perú. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=EAQKDQAAQBAJ&oi=fnd&>

[pg=PA6&dq=+definici%C3%B3n+de+trabajo+en+equipo+&ots=_mTMbx1Bue&sig=7tLRcagsoSXopXC0t07dki45FuQ#v=onepage&q&f=false](#)

- Felstead, A., Gallie, D., Green, F., & Henseke, G. (2019). The determinants of skills use and work pressure: A longitudinal analysis. *Economic and Industrial Democracy*, 40(3), 730–754. <https://doi.org/10.1177/0143831X16656412>
- Garriga, E. , Ipar, E. y Wgelin, L. (2018). El cuello de botella ideológico. Desigualdades y criterios de justicia. *Tramas*, 2 (7). Recuperado desde: <http://tramas.escueladegobierno.gob.ar/wp-content/uploads/REVISTA-TRAMAS-2-Desarrollo-y-Desigualdades.compressed-1.pdf#page=46>
- Gómez Urrutia, Verónica, & Jiménez Figueroa, Andrés (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *POLIS, Revista Latinoamericana*, 14(40) Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=305/30538546018>
- Hernández, Braulio Raúl. (2017). Desarrollo de competencias gerenciales en los docentes de la Licenciatura en Administración de Empresas de UNEDL. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 419-444. <https://dx.doi.org/10.23913/ride.v8i15.305>
- Hidalgo, s. (2014) cito a Weber. “Teoría de la gerencia” recuperado de: <https://prezi.com/r2qdeegpzb43/teoria-de-la-gerencia-administrativas/>
- Jarrin, G. (2015). *Habilidades Gerenciales*. Ecuador. Editorial: Puce.
- López, H., Lagoa, S., & Calapez, T. (2014). Work autonomy, work pressure, and job satisfaction: An analysis of European Union countries. *The Economic and Labour Relations Review*, 25(2), 306–326. <https://doi.org/10.1177/1035304614533868>
- Leyva Carreras, Alma Brenda, Cavazos Arroyo, Judith, & Espejel Blanco, Joel Enrique. (2018). Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pymes. *Contaduría y administración*, 63(3)<https://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1085>
- María Candela Rodríguez (2016). work-life balance: Transformation process towards a family-friendly organization. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/jatsRepo/5116/511653788004/html/index.html>

- Montserrat, Juan Orlando (2014). Estabilidad laboral y flexiseguridad. Observatorio Laboral Revista Venezolana, 7(14), Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2190/219040849004>
- Montano, J. (2018). Investigación Transversal. Lifeder. España. Recuperado de <https://www.lifeder.com/investigacion-transversal/>
- Montaño (2014). Habilidades Gerenciales. recuperado de <http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/Habilidades%20gerenciales%20aplicadas%20a%20Instituciones%20P%C3%BAblicas-2013.pdf>
- Muñoz Fernández, Miguel Ángel, & Ugueto Maldonado, Martha Graciela (2015). Contextualización de las funciones gerenciales teóricas a la realidad de las Pymes en San Cristóbal, estado Táchira, Venezuela. *Visión Gerencial*, (1) Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4655/465545898006>
- Patlàn. (2017). Calidad de vida en el trabajo. México.
- Papulová, Zuzana. (2017). Importance of managerial skills and knowledge in management for small entrepreneurs.
- Ramírez-Rojas, Jorge Ismael. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. *Revista Investigación y Negocios*, 11(17), 23-29. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372018000100004&lng=es&tlng.
- Reyna, P. (2018). Prevalencia de presión laboral relacionado al trabajo y factores asociados en trabajadores de la mariana de guerra. Perú. Recuperado de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/3725>
- Reyes, K. (2016). Management skills and organizational development. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Reyes-karla.pdf>
- Ritzman, L. (2013). Administración de operaciones estratégicas y análisis. 5ta. edición. Pearson Education. México.
- Rodríguez, D. (2018). Investigación Aplicada. Venezuela.
- Ruhiu, R. W., Ngugi, P. K. & Waititu, G. A. (2014). Effects of managerial skills on the growth of incubated micro and small enterprises in Kenya. *International Journal of Social Sciences and Entrepreneurship*, 1 (12), 474-485.

- Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación. México. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Sánchez, C. (2017). Trabajo bajo presión como estrategia de motivación para las organizaciones en Colombia. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16312/S%ElnchezBravoClaudiaPatricia2017.pdf;jsessionid=A8F151EE0FE5AFC8737FB8713D06A4B6?sequence=1>
- Seguridad Ocupacional. (2016) Recuperado de https://www.salud.gob.sv/archivos/pdf/seguridad_ocupacional_2016_presentaciones/presentacion09082016/MANEJO-DEL-ESTRES-TALENTO-HUMANO-EN-SALUD.pdf
- Smutny, Petr, Prochazka, Jakub, & Vaculik, Martin. (2016). The Relationship between Managerial Skills and Managerial Effectiveness in a Managerial Simulation Game. *Innovar*, 26(62), 11-22. <https://dx.doi.org/10.15446/innovar.v26n62.59385>
- Toro Alvarez, Fernando (1996). Determinants of managerial success. *Revista Americana de Psicología*, 28(1), Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4655/465545898006>
- Universia. (2018). Desarrollo Profesional. España. Recuperado de <http://www.universia.es/desarrollo-profesional/desarrollo-profesional/at/1150635>
- Victorovna, N. (2015). The Influence of Individual Psychological Abilities on Managerial Activities of Line Managers. *Asian Social Science*; Vol. 11, No. 7; 2015.
- Villarreal, José Alfredo, & Puebla Rodríguez, Marta, & Fonseca González, Ramón, & Álvarez Rivero, Edismilda Beatríz (2017). La tríada salud - trabajo - ambiente y su impacto en los trabajadores. *Salud de los Trabajadores*, 25(2) recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3758/375855579005>

ANEXOS

CUESTIONARIO PAPRA ENCUESTAR A LOS COLABORADORES DE CORPAC S.A.

Instrumento de Medición

Mis saludos cordiales, el presente cuestionario servirá para elaborar una tesis acerca de “LA PRESIÓN LABORAL Y HABILIDADES GERENCIALES EN CORPORACIÓN PERUANA DE AEROPUERTOS Y AVIACIÓN COMERCIAL S.A., CALLAO 2019”

Le pido que conteste con la mayor claridad respecto al tema, cabe precisar que no hay respuesta correcta ni incorrecta. Muchas gracias por su colaboración.


VARIABLES, DIMENSIONES E ITEMS		Escala Likert				
		N	CN	A	CS	S
		1	2	3	4	5
Variable: Presión Laboral						
EQUILIBRIO EN EL TRABAJO						
1	¿Ud. Considera que es importante para la empresa que usted se sienta cómodo dentro de la organización?					
2	¿En su opinión, la organización muestra el interés por obtener resultados en la reducción de problemas familiares que afectan el rendimiento del colaborador?					
3	¿Ud. considera que dentro de la organización se interesan en que el personal sea constantemente capacitado?					
4	¿En su opinión, considera que las charlas sobre manejo de estrés, presión laboral y familiar contribuyen con su desarrollo personal?					
AMBIENTE DE TRABAJO						
5	¿Ud. Considera que el lugar donde desempeña sus actividades le brinda la seguridad necesaria?					
6	¿En su opinión, la organización cumple con estándares de Seguridad y salud en el trabajo?					
7	¿Considera Ud. la organización le brinda las facilidades para poder desarrollar sus actividades con eficiencia?					
ESTABILIDAD LABORAL						
8	¿Considera usted que para organización es importante las acotaciones que aporta para el desarrollo de la misma?					
9	¿Considera Ud. que el control que se da en la organización lo limita a desarrollar su autonomía?					
10	¿Considera usted que la organización solicita su participación en Situaciones importantes?					
Variable: Habilidades Gerenciales						
HABILIDADES ANALÍTICAS						
11	¿Considera Ud., que sus aportes contribuyen con la solución de problemas?					
12	¿Considera usted que tiene la capacidad de auto conocer sus fortalezas y debilidades ante situaciones de presión?					
13	¿Considera usted que su responsable directo toma sin demasiada demora las decisiones, aunque usted no esté de acuerdo?					
HABILIDADES INTERPERSONALES						
14	¿Considera usted que en la organización se tiene una comunicación efectiva ante diversas situaciones?					
15	¿Considera usted que la organización se muestra interesada en brindar algún tipo de motivación ya sea intrínseca o extrínseca?					
16	¿Considera usted que la comunicación dentro de su área de trabajo es la adecuada?					
17	¿Ud. Considera que se encuentra satisfecho con el tipo de motivación que percibe de la organización?					

HABILIDADES EMOCIONALES					
18	¿Considera usted que el trabajo en equipo ayuda a la mejora la productividad en la organización?				
19	¿Considera usted que los directivos de la organización son buenos líderes?				
20	¿Considera usted que su responsable directo le enseña y explica cómo se deben hacer las cosas para conseguir los objetivos?				

Fuente: La investigadora

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:		Presión laboral y habilidades gerenciales en corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial S.A., callao, 2019.					
Apellidos y nombres del investigador:		MELL ITURRIZAGA ESPERANZA					
Apellidos y nombres del experto:		VÁSQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Presión Laboral	Equilibrio trabajo- familia	Desarrollo laboral y profesional	¿ El colaborador es importante para la empresa?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	/		
			¿La organización está interesada en que los colaboradores sean constantemente capacitados?		/		
		Bienestar en el trabajo	¿La organización muestra el interés por obtener resultados en la reducción de problemas familiares que afectan el rendimiento del colaborador ?		/		
			¿Las charlas sobre manejo de estrés, presión laboral y familiar contribuyen con su desarrollo personal?		/		
	Medio ambiente de trabajo	Condiciones de trabajo	¿El lugar donde desempeña sus actividades le brinda la seguridad necesaria?		/		
			Seguridad y salud en el trabajo		¿La organización cumple con estándares de Seguridad y salud en el trabajo?	/	
		¿La organización le brinda las facilidades para poder desarrollar sus actividades con eficiencia?			/		
	Estabilidad laboral	Autonomía y control en el trabajo	¿Para organización es importante las acotaciones que aporta para el desarrollo de la misma?		/		
			¿El control que se da en la organización lo limita a desarrollar su autonomía?		/		
		Participación en la toma de decisiones	¿Realiza el trabajo antes de lo establecido y mejor cuando se lo encarga su responsable directo?		/		
Habilidades Gerenciales	Habilidades analíticas	Autoconocimiento	¿Tiene la capacidad de auto conocer sus fortalezas y debilidades ante situaciones de presión ?	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	/		
			Solución de Problemas	¿Su Responsable directo toma sin demasiada demora las decisiones, aunque usted no esté de acuerdo?	/		
		¿Sus aportes contribuyen con la solución de problemas?		/			
	Habilidades interpersonales	Comunicación	¿La organización tiene una comunicación efectiva ante diversas situaciones?	/			


			La comunicación dentro de su área de trabajo es la adecuada.	/		
		Motivación		La organización se muestra interesada en brindar algún tipo de motivación	/	
			Se encuentra satisfecho con el tipo de motivación que percibe de la organización	/		
	Habilidades emocionales	Trabajo en Equipo	El trabajo en equipo ayuda a la mejora la productividad en la organización.	/		
		Liderazgo	Los directivos de la organización son buenos líderes.	/		
			Su Responsable directo le enseña y explica cómo se deben hacer las cosas para conseguir los objetivos	/		
Firma del experto			Fecha	6/6/19		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Título de la investigación:	Presión laboral y habilidades gerenciales en corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial S.A., callao, 2019.
Apellidos y nombres del investigador:	MELL ITURRIZAGA ESPERANZA
Apellidos y nombres del experto:	Dr. ROSEL CESAR ALVA ARCE


ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Presión Laboral	Equilibrio trabajo- familia	Desarrollo laboral y profesional	¿ El colaborador es importante para la empresa?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	/		
			¿La organización está interesada en que los colaboradores sean constantemente capacitados?		/		
		Bienestar en el trabajo	¿La organización muestra el interés por obtener resultados en la reducción de problemas familiares que afectan el rendimiento del colaborador ?		/		
			¿Las charlas sobre manejo de estrés, presión laboral y familiar contribuyen con su desarrollo personal?		/		
	Medio ambiente de trabajo	Condiciones de trabajo	¿El lugar donde desempeña sus actividades le brinda la seguridad necesaria?		/		
			¿La organización cumple con estándares de Seguridad y salud en el trabajo?		/		
		Seguridad y salud en el trabajo	¿La organización le brinda las facilidades para poder desarrollar sus actividades con eficiencia?		/		
	Estabilidad laboral	Autonomía y control en el trabajo	¿Para organización es importante las acotaciones que aporta para el desarrollo de la misma?		/		
			¿El control que se da en la organización lo limita a desarrollar su autonomía?		/		
		Participación en la toma de decisiones	¿Realiza el trabajo antes de lo establecido y mejor cuando se lo encarga su responsable directo?		/		
Habilidades Gerenciales	Habilidades analíticas	Autoconocimiento	¿Tiene la capacidad de auto conocer sus fortalezas y debilidades ante situaciones de presión ?	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	/		
		Solución de Problemas	¿Su Responsable directo toma sin demasiada demora las decisiones, aunque usted no esté de acuerdo? ¿Sus aportes contribuyen con la solución de problemas?	/			
	Habilidades interpersonales	Comunicación	¿La organización tiene una comunicación efectiva ante diversas situaciones?	/			

	Motivación		La comunicación dentro de su área de trabajo es la adecuada.	/		
			La organización se muestra interesada en brindar algún tipo de motivación.	/		
			Se encuentra satisfecho con el tipo de motivación que percibe de la organización	/		
	Habilidades emocionales	Trabajo en Equipo	El trabajo en equipo ayuda a la mejora la productividad en la organización.	/		
		Liderazgo	Los directivos de la organización son buenos líderes	/		
			Su Responsable directo le enseña y explica cómo se deben hacer las cosas para conseguir los objetivos	/		
Firma del experto			Fecha	6/6/19		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Título de la investigación:		Presión laboral y habilidades gerenciales en corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial S.A., callao, 2019.					
Apellidos y nombres del investigador:		MELL ITURRIZAGA ESPERANZA					
Apellidos y nombres del experto:		MGTR. CASMA ZARATE, CARLOS ANTONIO					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Presión Laboral	Equilibrio trabajo- familia	Desarrollo laboral y profesional	¿ El colaborador es importante para la empresa?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	/		
			¿La organización está interesada en que los colaboradores sean constantemente capacitados?		/		
		Bienestar en el trabajo	¿La organización muestra el interés por obtener resultados en la reducción de problemas familiares que afectan el rendimiento del colaborador ?		/		
			¿Las charlas sobre manejo de estrés, presión laboral y familiar contribuyen con su desarrollo personal?		/		
	Medio ambiente de trabajo	Condiciones de trabajo	¿El lugar donde desempeña sus actividades le brinda la seguridad necesaria?		/		
		Seguridad y salud en el trabajo	¿La organización cumple con estándares de Seguridad y salud en el trabajo?		/		
			¿La organización le brinda las facilidades para poder desarrollar sus actividades con eficiencia?		/		
	Estabilidad laboral	Autonomía y control en el trabajo	¿Para organización es importante las acotaciones que aporta para el desarrollo de la misma?		/		
			¿El control que se da en la organización lo limita a desarrollar su autonomía?		/		
		Participación en la toma de decisiones	¿Realiza el trabajo antes de lo establecido y mejor cuando se lo encarga su responsable directo?		/		
Habilidades Gerenciales	Habilidades analíticas	Autoconocimiento	¿Tiene la capacidad de auto conocer sus fortalezas y debilidades ante situaciones de presión ?	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	/		
		Solución de Problemas	¿Su Responsable directo toma sin demasiada demora las decisiones, aunque usted no esté de acuerdo?	/			
			¿Sus aportes contribuyen con la solución de problemas?	/			
	Habilidades Interpersonales	Comunicación	¿La organización tiene una comunicación efectiva ante diversas situaciones?	/			

	Motivación		La comunicación dentro de su área de trabajo es la adecuada.	/		
			La organización se muestra interesada en brindar algún tipo de motivación	/		
			Se encuentra satisfecho con el tipo de motivación que percibe de la organización	/		
	Habilidades emocionales	Trabajo en Equipo	El trabajo en equipo ayuda a la mejora la productividad en la organización.	/		
		Liderazgo	Los directivos de la organización son buenos líderes	/		
			Su Responsable directo le enseña y explica cómo se deben hacer las cosas para conseguir los objetivos	/		
Firma del experto			Fecha	21/6/19		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Título de la investigación:	Presión laboral y habilidades gerenciales en corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial S.A., callao, 2019.
Apellidos y nombres del investigador:	MELL ITURRIZAGA ESPERANZA
Apellidos y nombres del experto:	CARMANZA ESTELA TORO

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Presión Laboral	Equilibrio trabajo- familia	Desarrollo laboral y profesional	¿ El colaboñador es importante para la empresa?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	/		
			¿La organización está interesada en que los colaboradores sean constantemente capacitados?		/		
		Bienestar en el trabajo	¿La organización muestra el interés por obtener resultados en la reducción de problemas familiares que afectan el rendimiento del colaborador ?		/		
			¿Las charlas sobre manejo de estrés, presión laboral y familiar contribuyen con su desarrollo personal?		/		
	Medio ambiente de trabajo	Condiciones de trabajo	¿El lugar donde desempeña sus actividades le brinda la seguridad necesaria?		/		
		Seguridad y salud en el trabajo	¿La organización cumple con estándares de Seguridad y salud en el trabajo?		/		
	Estabilidad laboral		Autonomía y control en el trabajo		¿La organización le brinda las facilidades para poder desarrollar sus actividades con eficiencia?	/	
		¿Para organización es importante las acotaciones que aporta para el desarrollo de la misma?			/		
		Participación en la toma de decisiones	¿El control que se da en la organización lo limita a desarrollar su autonomía?		/		
			¿Realiza el trabajo antes de lo establecido y mejor cuando se lo encarga su responsable directo?		/		
Habilidades Gerenciales	Habilidades analíticas	Autoconocimiento	¿Tiene la capacidad de auto conocer sus fortalezas y debilidades ante situaciones de presión ?	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	/		
		Solución de Problemas	¿Su Responsable directo toma sin demasiada demora las decisiones, aunque usted no esté de acuerdo? ¿Sus aportes contribuyen con la solución de problemas?		/		
	Habilidades interpersonales	Comunicación	¿La organización tiene una comunicación efectiva ante diversas situaciones?		/		

			La comunicación dentro de su área de trabajo es la adecuada.	/		
		Motivación	La organización se muestra interesada en brindar algún tipo de motivación.	/		
			Se encuentra satisfecho con el tipo de motivación que percibe de la organización	/		
Habilidades emocionales	Trabajo en Equipo		El trabajo en equipo ayuda a la mejora la productividad en la organización.	/		
		Liderazgo	Los directivos de la organización son buenos líderes.	/		
			Su Responsable directo le enseña y explica cómo se deben hacer las cosas para conseguir los objetivos	/		
Firma del experto		Fecha 12/10/19				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general				
¿Qué relación existe entre la presión laboral y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial S.A, callao, 2019?	Determinar la relación entre la presión laboral y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial S.A, callao, 2019.	Existe relación entre la presión laboral y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial S.A, callao 2019.	Presión Laboral	Equilibrio en el trabajo	1.Desarrollo profesional 2.Bienestar en el trabajo 3.Condiciones de trabajo 4.Seguridad y Salud 5.Autonomía 6.Toma de decisiones	Tipo de Investigación: Aplicada Nivel: Descriptivo correlacional Diseño de investigación: No experimental de corte transversal Enfoque: Cuantitativo Población: La población estuvo conformada por 150 colaboradores de la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial S.A. ubicada en Av. Elmer Faucett n°3400. Muestra: 109 colaboradores entre Gerentes y jefes de área en el transcurso de 2 semana apoyaron con la encuesta para la recolección de datos.
				Ambiente de Trabajo		
				Estabilidad Laboral		
			Habilidades Gerenciales	Habilidades Analíticas	1.Autoconocimiento 2.Solución de problemas 3.Communicación 4.Motivación 5.Trabajo en equipo 6.Liderazgo	
				Habilidades Interpersonales		
				Habilidades Emocionales		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
- ¿Cuál es la relación entre equilibrio en el trabajo y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial, callao 2019?	Identificar la relación entre equilibrio en el trabajo y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial, callao 2019.	- Existe relación positiva entre equilibrio trabajo y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial, callao 2019.				
¿Cuál es la relación entre el ambiente de trabajo y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial, callao 2019?	- Identificar la relación entre el ambiente de trabajo y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial, callao 2019.	- Existe relación positiva entre el ambiente de trabajo y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial, callao 2019.				
- ¿Cuál es la relación entre la estabilidad laboral y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial, callao 2019?	Identificar la relación entre la estabilidad laboral y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial, callao 2019.	.- Existe relación positiva entre la estabilidad laboral y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial, callao 2019.				

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

DE : JOHON BÉJAR TAPIA
JEFE DEL ÁREA DE DESARROLLO DE PERSONAL

ASUNTO : DESARROLLO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN CORPAC S.A.

Por medio de la presente reciba mi más cordial saludo y hacer de conocimiento que autorizo a la señorita Esperanza Teresa Mell Iturrizaga para realizar el desarrollo de su Proyecto de Investigación "Presión laboral y habilidades gerenciales en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial Sociedad Anónima", en la Gerencia de Gestión de Talento Humano y unidades orgánicas que la conforman.

Sin otro particular me despido.

Atentamente,



Johon Bejar Tapia
JEFE DE ÁREA DE DESARROLLO DE PERSONAL
Gerencia Gestión del Talento Humano
Jefe Área de Desarrollo de Personal
CORPAC S.A.

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

Sr.

Johon Bejar Tapia

Jefe del Área de Desarrollo de Personal

Presente .-

Yo Mell Iturrizaga Esperanza Teresa, identificada con DNI N° 77576856, estudiante de X ciclo de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, me dirijo a usted con la finalidad de solicitar la autorización y permiso para realizar el desarrollo de la investigación titulado: "La presión laboral y habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial CORPAC S.A., callao 2019".

Sin otra particularidad y esperando acceda a la solicitud, me despido cordialmente.



Mell Iturrizaga Esperanza
DNI:77576856