



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Habilidades gerenciales y trabajo en equipo de los colaboradores
en la Empresa Pionero NLD S.R.L.tda., Cercado de Lima 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Altez Aguirre, Kevin Robert (ORCID: 0000-0002-6161-6103)

ASESOR:

Dr. Navarro Tapia, Javier Felix (ORCID: 0000-0003-1061-5300)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios a mis padres y hermanos, profesor Navarro Tapia Javier Félix, por guiarnos por el camino del bien, dándonos sabiduría, inteligencia para culminar con éxito una etapa más de nuestras vidas, y poder servir a la sociedad con nuestros conocimientos, para el progreso del país.

Agradecimiento

A mis familiares que de una u otra forma que me apoyaron con su aliento y sus consejos para no claudicar en el proceso de esta investigación. A los docentes de la Universidad César Vallejo, a sus profesores que impartieron conocimientos y enseñanzas a mis amigos, compañeros que compartieron horas, experiencias conmigo, para todos ellos éxitos en el futuro.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	7
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	26
3.1. Tipo y diseño de investigación	26
3.2. Variables y operacionalización	27
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.5. Procedimientos	30
3.6. Método de análisis de datos	31
3.7. Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXO	53

RESUMEN

La presente investigación lleva como título “Habilidades gerenciales y trabajo en equipo de los colaboradores en la empresa Pionero NLD, Cercado de Lima 2020” tuvo como objetivo analizar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y trabajo en equipo de los colaboradores en la empresa Pionero NLD, Lima 2020. La investigación es de tipo aplicada de diseño no experimental-transversal con un nivel de investigación correlacional, y enfoque cuantitativo y una población de 60 colaboradores y una muestra de tipo censal, la cual está conformada por toda la población. Además, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario con escala tipo Likert con una numeración de 1 al 5 para ambas variables, la cual fue validada a través de juicios de expertos y determinada su confiabilidad a través del método de consistencia interna basado en el Alfa de Cronbach. Se llegó a la conclusión general que: La variable Habilidades gerenciales tiene relación significativa y positiva media con la variable trabajo en equipo y sus indicadores.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, trabajo en equipo, colaboradores.

ABSTRACT

This research is titled "Management Skills and Teamwork of Collaborators in the Pioneer NLD Company, Cercado De Lima 2020 aimed to analyze the relationship between managerial skills and teamwork of collaborators in the Pioneer NLD company, Lima 2020. The research is of an applied non-experimental-cross-sectional design with a correlational level of research, and a quantitative approach and a population of 60 collaborators and a sample of the census type, which is made up of the entire population. In addition, the survey was used as a technique and the Likert-type questionnaire with a numbering of 1 to 5 for both variables was used as an instrument, which was validated through expert judgment and its reliability was determined through the internal consistency method based on at Cronbach's Alpha. The general conclusion was reached that: The Management Skills variable has a significant and positive average relationship with the Teamwork variable and its indicators.

Keywords: Management skills, teamwork, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las compañías tienen situaciones de control más exigentes es modernizar los pensamientos de los gerentes, entregar toda su creatividad, disminuir la preocupación, aumentar la confianza y redefinir las pinturas de la gerencia, entre otros componentes. Para esto, las empresas quieren tener ejecutivos que ya no sean más hábiles y que posean habilidades técnicas, pero además tienen las habilidades de gestión que les permiten hacer una contribución decisiva para generar innovación, motivación, aceptación como verdadera y dedicación en el personal. Las empresas piden ciertas políticas y estrategias para el beneficio de la corporación de trabajo y el clima organizacional, en donde se han demostrado que las corporaciones más notables y exitosas son aquellas que son más bien capaces, capacitadas y humanos calificados como gerentes.

Las empresas, para avanzar, consideran numerosas medidas, que incluyen el clima organizacional. En la búsqueda de obtener mayores grados de competitividad, los talentos demandados a través de las empresas en los ejecutivos se han modificado de acuerdo con los nuevos deseos y tendencias en el ámbito mundial, cada vez más dinámicos y competitivos, por lo que las empresas piden que sean más proactivos, dinámicos e innovadores. En este argumento, es muy vital para las compañías reclutar y mantener gerentes que tengan las mejores habilidades gerenciales para transmitir confianza y competencia; en un ambiente en el que las habilidades de gestión son cada vez más necesitadas.

A nivel mundial, se ha investigado que los especialistas en marketing están de acuerdo con que el aumento de esas habilidades gerenciales les ha permitido llegar a estar en la actualidad con las empresas. Son empresas que han llevado un estilo de vida durante más de dos décadas en el mundo de los negocios, han innovado en procedimientos y mercancías, mantienen reputación en todos los sectores en los que aumentan, han logrado preservar un emblema y al final han conseguido dejar su pista como comercializadores. Asimismo, esas agencias han persistido a lo largo del tiempo debido a la verdad de que han tenido líderes auténticos, cumpliendo los objetivos, el proyecto y la imaginación y previsión de la empresa.

Estudios realizados, actualmente en el ámbito internacional puede haber una gran escasez de ejecutivos con los talentos de control adecuados. Según un estudio del mercado laboral ejecutado por la organización Manpower (2014), en 2014, el 36% de los empleadores internacionales tienen una escasez de experiencia; sin embargo, más de una de cada 5 empresas no lo hacen, sino que emprenden estrategias para abordar este problema.

A nivel nacional, las empresas buscan gerentes talentosos que tengan nuevas preocupaciones, nuevas ideas y estadísticas que tengan consecuencias extraordinarias para el empleador, teniendo en cuenta el hecho de que, si bien los problemas son grandes, en la empresa generara desestabilización por lo cual se requiere gerentes capaces para solucionar tales problemas.

Asimismo, las consecuencias de la II Encuesta de Talento (Semana Económica e Ipsos Perú 2014) manifiestan que los gerentes son difíciles de adecuarse a un entorno laboral además lleva ubicar al ejecutivo adecuado es inmediatamente ajustada al grado de la función gerencial; El 70% y el 47% de los ejecutivos encuestados dijeron que les llevó más de tres meses localizar al hombre o la mujer adecuados para tener el puesto de gerente la cumpla todas las condiciones que se requiere para el puesto. Por lo tanto, es de mucha importancia las habilidades gerenciales y el peligro de proceso no se deciden por conjunto de especialistas favorables para ocupar puestos gerenciales, sin embargo, particularmente con la ayuda de la falta de alineación entre las habilidades que tienen y las personas que las empresas necesitan ser más competitivo. Según los resultados de la encuesta antes mencionada, más del ochenta por ciento de los ejecutivos declararon que puede ser necesario embellecer las capacidades de sus gerentes. Además, diagnosticaron que hay una mayor oportunidad de desarrollo en talentos nuevos que en talentos técnicos, y son las competencias de liderazgo y la capacidad de alentar a los trabajadores para que muestren mayor desempeño en el trabajo para generar impacto en los resultados de la empresa.

Por otro lado, Cubas (2013), de acuerdo con un estudio realizado a través de Cornerstone Lima de la entrevista con 60 administradores, jefes y gerentes de las regiones de Recursos Humanos de corporaciones pertenecientes a las ofertas, consumo fuerte, logística, minería entre otros, ofertas bancarias y monetarias, y tecnología y telecomunicaciones, 88% de las empresas afirman que hay una falta de talento gerencial en el Perú; asimismo, puede haber rotaciones de ejecutivos, 11% en gerentes de nivel central y 4% dentro del caso de manipulación superior. Además, sé dijo que el crecimiento financiero permanente que el Perú ha experimentado no es vista en la introducción de la experiencia esencial para que sea razonable y hay claros motivos que podría terminar en un problema extremo que limita el progreso del Perú; en donde los sectores con el mayor problema en la adquisición de habilidades son la minería, la energía y el petróleo, y los bienes inmuebles.

A nivel local, la empresa pionero NLD ubicado en el cercado de Lima, dedicada a la distribución de productos farmacéuticos tiene una administración gerencial deficiente; la empresa Pionero NLD no cuenta con gerentes y administrativos que tengan habilidades técnicas que sepan hacer uso de la tecnología así mismo no cuenta con gerentes con habilidades humanas que tengan esa capacidad de liderar e interactuar con el personal dado que existe problemas por falta comunicación efectiva la cual es un problema latente en la empresa donde también hace falta habilidades conceptuales es muy importante para el mejora de ciertas estrategias, que los gerentes o administradores no cuentan con cierta capacidad para innovar y tomar decisiones que ayuden a la empresa hacer más competitivo frente al mercado.

Además no cuenta con equipos de trabajo, uno de los problemas también que hay en la empresa es la definición o reparto de tareas para el personal, lo que provoca molestias frecuentes en ellos por lo que no saben qué hacer cada uno de los colaboradores ante la falta coordinación la cual genera desconfianza y tener libertad de expresión a la vez les permita trabajar en equipo, la empresa debería evaluar a cada uno de sus representantes a los gerentes, supervisores para ver que tanto están comprometidos con el desarrollo de sus funciones y a

la vez para que ellos puedan brindarles información y orientación a todos los colaboradores y así los harán más eficientes, competitivos.

Del mismo modo, los establecimientos públicos y privados especializados en negocios de control humano en el área de la empresa comercial en donde se ven más fundamentales las funciones de un gerente y deben observarse las capacidades técnicas, competencias culturales, sociales, uso de tecnología, dirección de grupos, trabajo en equipo para un alto rendimiento general y desempeño de los objetivos determinados.

Dando paso a la formulación del problema del presente trabajo se obtiene lo siguientes:

Problema general:

¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y trabajo en equipo de los colaboradores de Pionero NLD S.R.Ltda, Lima 2020?

Y en los problemas específicos planteados para se obtiene:

¿Qué relación existe entre el compromiso y las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD S.R.Ltda, Lima 2020?

¿Qué relación existe entre la confianza y las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD S.R.Ltda, Lima 2020?

¿Qué relación existe entre la coordinación y las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD S.R.Ltda, Lima 2020?

Dando paso a justificación del estudio del presente trabajo se detalla la siguiente justificación teórica:

Nos permitirá completar con el propósito de hacer que las capacidades de gestión y trabajo en equipo sean reconocidas en los colaboradores de la empresa comercial Pionero NLD, de modo que nuestros estudios puedan fortalecerse con investigación y asesoramiento, que hasta ahora se han realizado a través del análisis de justificación para lo que mantendrá como fuente de experiencia de nuestras variables.

Dando paso a justificación del estudio del presente trabajo se detalla la siguiente justificación metodológica:

El tipo de estudios que se utilizo es correlacional, debido al hecho de que las variables están relacionadas para determinar que tanto se relaciona en las habilidades gerenciales y el trabajo en equipo en los colaboradores, lo factible podría ejecutarse y aplicar ciertos equipos de consideración y validez de que nuestra investigación sea observada por medio de otros investigadores.

Dando paso a la justificación del estudio del siguiente trabajo se detalla la siguiente justificación práctica:

El motivo de esta investigación fue ejecutar las habilidades gerenciales y el trabajo en equipo de los colaboradores para tener nuevas técnicas y una mayor reputación para lograr una ventaja competitiva en este mercado exigente y competitivo.

Dando paso a justificación del estudio del siguiente trabajo se detalla la siguiente justificación legal:

Con el presente estudio lo que se requiere es obtener el grado de Licenciado según la nueva ley universitaria cumpliendo los requerimientos básicos.

Dando paso a objetivos del presente trabajo se obtiene el siguiente objetivo general:

Analizar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y trabajo en equipo de los colaboradores en la empresa Pionero NLD S.R.Ltda, Lima 2020.

Y en los objetivos específicos planteados para se obtiene:

- Determinar la relación entre el compromiso y las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD S.R.Ltda, Lima 2020
- Determinar la relación entre la confianza y las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD S.R.Ltda, Lima 2020.
- Determinar la relación entre la coordinación y las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD S.R.Ltda, Lima 2020.

Continuando con la hipótesis del presente trabajo se obtiene la siguiente hipótesis general:

Existe relación entre las habilidades gerenciales y el trabajo en equipo de los colaboradores en la empresa Pionero NLD S.R.Ltda, Lima 2020.

Como hipótesis específicas tenemos:

Existe relación entre el compromiso y las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD S.R.Ltda, Lima 2020.

Existe relación entre la confianza y las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD S.R.Ltda, Lima 2020.

Existe relación entre la coordinación y las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD S.R.Ltda, Lima 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Tomando en consideración la información que facilitara la comprensión de las variables habilidades gerenciales y trabajo en equipo dando a continuación los detalles en los trabajos previos:

A continuación, se presentará como parte del estudio los siguientes antecedentes Internacionales:

Reyes (2016) en su tesis: Habilidades gerenciales y perfeccionamiento organizacional en la Universidad Rafael Landívar en Quezaltenango-Guatemala. El objetivo de los estudios fue decidir si las habilidades de gestión están relacionadas con la mejora organizacional. En cuanto a la técnica utilizada, se convirtió en del tipo descriptivo correlacional. Con este fin, se usó la escala Likert, la población se transformó en 20 individuos que tenían el rol de control, que concernían a una reputación social distinta, cuyo largo tiempo oscilaba entre 19 y 64 años, entre ellos 12 de las niños masculinos y ocho adolescentes, con estados civiles casados y solteros, la mayoría graduados de universidades extraordinarias. Las conclusiones fueron las siguientes: hay un cortejo entre las habilidades gerenciales y la mejora organizacional, considerando que ayudan a los directores de cada organización a usar su comprensión, informes y particularmente sus habilidades para preparar, dirigir e inspirar a los empleados, guiándolos a alcanzar los objetivos establecidos. y desarrollo de la productividad.

Aburto (2015) en su tesis titulada “Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional”, Realizado en el instituto politécnico nacional en México D.F. Elegir el título de Doctor en Ciencias con un punto fuerte en ciencias administrativas. El objetivo estándar de la investigación fue decidir si las habilidades gerenciales son las razones de un clima organizacional insatisfactorio, generar hechos que contribuyan a resolver una molestia de la entidad observada. El tipo de investigación implementada se convirtió en descriptiva no experimental, el vistazo a la población se hizo a partir de 18 miembros de nivel medio, el escritor llegó a las conclusiones posteriores: se reconoció que puede haber un clima organizacional

insatisfactorio, debido a los factores que mayor regularmente de lo que están debajo del promedio habitual que se desvía por medio de 2.30 dispositivos. Son gestión, comunicación, gestión de guerra y construcción de grupos.

A continuación, seguimos con los antecedentes nacionales:

Díaz (2019). En su tesis “Las Habilidades Gerenciales y su Influencia en el trabajo en equipo del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huaura” Su objetivo fue descubrir cómo los talentos de control afectan el trabajo en equipo del equipo administrativo de personales dentro del municipio Provincial de Huaura, 2017. La observación correlacional tuvo como un vistazo a 171 participantes del equipo administrativo de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura Se observa en la Tabla 10 que, con la mirada, se determinó que puede haber una correlación sólida y realmente masiva ($p = 0.000 < 0.05$; $r = 0.909$), por lo que se concluye que las competencias de gestión tienen un efecto significativo en el trabajo en equipo. del equipo administrativo de personales dentro del Municipio Provincial de Huaura, 2017.

Leyton (2017) en su investigación titulada “Habilidades Gerenciales de los jefes de grupo y el Trabajo en Equipo desde la percepción de los funcionarios pymes de las agencias de una entidad financiera de la región norte 2 y 3 del Perú en el 2016. Su objetivo fue seleccionar el alcance de las habilidades de gestión de los gerentes del grupo que existe en los colaboradores de las PYME de una entidad económica dentro de las cercanías del Norte 2 y 3 del Perú en 2016, de acuerdo con la edad, el género, la antigüedad y el grado académico. El tipo de examen descriptivo correlacional con un método cuantitativo debido al hecho de que son millas destinadas a determinar los rasgos y niveles de las habilidades gerenciales y la variables de trabajo en equipo. La población se convirtió en 90 empleados. Se aplicaron el enfoque de la encuesta y su instrumento; cuestionario. La correlación sugiere con un número mucho menor que 0.05 ($Rho = 0.663$) a nivel bilateral. Concluyendo que existe una tremenda correlación y es millas estadísticamente de tamaño completo entre el trabajo en equipo con capacidades gerenciales en la moda.

Navarro (2017) en su tesis titulada Habilidades gerenciales y trabajo en equipo en los Gobiernos Regionales – Perú 2017. El objetivo se convirtió para decidir qué relación puede haber entre las habilidades de gestión y el trabajo en equipo en los gobiernos regionales - Perú 2017. La forma de los estudios es fundamental, el diseño correspondió a una forma de estudios no experimentales, en los que el investigador ya no maneja las variables; es decir, la variable independiente no siempre es deliberadamente numerosa. La población consistió en un total de 26 ejecutivos de mejora social de los gobiernos regionales de los Estados Unidos. S. A. La Muestra se constituyó, a través de la población completa, de 26 Gerentes de Desarrollo Social del GORE. El enfoque se convirtió en la encuesta que recibió los hechos a través de un cuestionario. De manera similar, se ha utilizado el coeficiente de correlación de Spearman rho (0.886) y el grado de significación bilateral de cero.001 es muy inferior al error común ($p = 0.05$) y descartamos la hipótesis nula (H_0) y obtenemos la especulación de la posibilidad (H_a). Concluyendo que existe evidencia clara y contundente de que existe relación de entre ambas variables.

Para estar con los debidos argumentos científicos es necesario presentar las siguientes teorías relacionadas al tema:

Iniciando con las Habilidades gerenciales se mencionará definiciones de dicho tema:

Las capacidades gerenciales de una empresa son factores muy esenciales debido a que involucran y aumentan particularmente en los empleados y depende de si una corporación puede o no lograr sus objetivos. Para Whetten y Cameron (2011), nos menciona que:

Las habilidades gerenciales son las capacidades para gestionar la existencia y la productividad de la empresa, de ello dependerá la subsistencia en el mercado, pero hay algo que no se transforma a largo plazo, las competencias vitales están en el corazón de los lazos personales que pueden ser precisos y llamativos. (p.8)

El nivel de habilidades y conocimientos, colectivamente con el análisis estratégico, son algunos de los factores diferenciadores importantes de los sectores de actividad monetaria. Los elementos antes mencionados

marcarán las variaciones en la mejora financiera y, por lo tanto, en la sostenibilidad de diferentes ubicaciones internacionales.

Es necesario confundir que, en la actualidad, el control superior ha desviado su objetivo de liderar y coordinar tácticas, utilizando sin duda delegando deportes, con frecuencia sin llevar a cabo su mejora. Para Martínez (2013), sostiene que "las competencias gerenciales junto con la combinación de los conocimientos, las competencias, los comportamientos y las posturas que un supervisor desea para lograr efectividad en la ramificación de las obligaciones gerenciales y en diversos deportes" (p.87). Para García, Barradas y Gutiérrez (2016) menciona que "Las habilidades y la experiencia son vitales para el crecimiento de la empresa mostrando sus capacidades; dentro de estas habilidades las más importantes son, técnicas, humanas y conceptuales, siendo esta última vital para el cumplimiento de la empresa" (p.4). Si el supervisor logra establecer un cortejo en el que interactúa y coopera junto con sus colaboradores, obtendrá una alta eficacia y productividad, es decir, cumpliendo los objetivos de la empresa.

Por su parte, Ruiz (2013) define:

Las habilidades gerenciales o directivas son los factores más importantes que debe tener un gerente donde ellos ordenan claramente y las personas que ejecutan técnicas administrativas actitudes, movimientos y motivaciones efectivas más cercanas a sus subordinados, contribuyen al bienestar en su red de trabajo y el clima organizacional en sus empresas (p.115).

Las habilidades gerenciales son el factor que diferencia entre los gerentes que seguramente "concretan" y son visibles los temas que elaboran las tácticas administrativas y que, de acuerdo con sus maravillosas actitudes, movimientos y motivaciones en la dirección de las pinturas y en la dirección de sus subordinados, contribuyen al bienestar en su red de pinturas y al clima organizacional en sus empresas.

Para Gómez (2006) indica que: "Los gerentes de ahora deberían ampliar sus capacidades y habilidades, métodos y experiencia que les permitan tener resultados, posicionándolos dentro de los lugares

predominantes en el mercado.” (p.26). En un mundo actual, las empresas pueden desarrollarse una vez que hacen un uso tecnológico de los activos que controlan y generan costos para sus propietarios. Las instituciones o empresas deben capacitar a sus gerentes para así tener mayor desempeño y efectividad en cuanto a la producción o logro de objetivos trasados por la empresa.

Según Robbins (1999) nos menciona que “El método de habilidades gerenciales es el conjunto de ideas, talentos y comprensión que una persona necesita poseer para llevar a cabo actividades de gestión en su función como gerente de una empresa.” (p.125). El hombre como individuo, en su grado de desempeño, debe poseer las habilidades asociadas con la superficialidad, la coordinación, la confianza y la gestión, asociadas con las capacidades técnicas, humanas y conceptuales. Con estas bases, podrá adquirir los objetivos de la organización y realizar las selecciones adecuadas.

Con respecto a las dimensiones tenemos la siguientes:

Iniciado por la primera dimensión la cual es habilidades técnicas.

Las habilidades técnicas son habilidades y comprensión que nos permiten realizar tareas únicas. Son prácticos y se relacionan regularmente con obligaciones mecánicas, de PC, matemáticas o clínicas. Algunos ejemplos incluyen conocimientos de lenguajes de programación, dispositivos mecánicos o herramientas. Como se indica a través de Chiavenato (2004), menciona que:

Consiste en una orientación especializada y el potencial para ampliar las estrategias que corresponden a las pinturas y su mejora, además de aparatos, procesos, materiales físicos y concretos. Las pinturas con objetos y números son mucho más simples, ya que están inmóviles e inactivas, ahora no responde ni se rebele contra el interés del dirigente. (p. 25).

Es la capacidad de usar equipo, estrategias y técnicas de un área entendida para llevar a cabo su trabajo. Para Frías, Sánchez y Ucrós (2009) nos afirma que "Habilidades técnicas, que implican conocimientos y

experiencia en tácticas positivas, por lo que puede emplear técnicas y equipos específicos para la ubicación o el área precisa que ocupa" (p.96).

Estas habilidades abarcan el conocimiento para permitir un rendimiento general sorprendente del trabajo. Por lo tanto, los directores emplean talentos técnicos en diferentes grados, sin embargo, el elemento principal es tomar conciencia y ejecutar las competencias técnicas que deben tener otros participantes de la empresa.

Es importante considerar los siguientes indicadores:

Uso de la tecnología: Al respecto, Cabero (1998), quien afirmó que "las estadísticas actuales y la tecnología de comunicación circulan en torno a 3 métodos simples: tecnología estadística, microelectrónica y telecomunicaciones; pero su inclinación no solo se suministra por separado, sino interactivamente (p.198).

Trabajo en sí mismo: Según Gibson (1997), señaló que "en la medida de la afición que cada representante lleva a cabo y es visible a través de él, de una manera emocionante debido a los datos y al descubrimiento que puede adquirir aprovechando las posibilidades y aceptando nuevos compromisos "(p. 138).

Uso de máquinas y equipos: Para Ander y Aguilar (2001), confirman que "hay pocas personas que, con datos y talentos recíprocos, combinen sus habilidades para cosechar objetivos seguros y que los juegos físicos para cosecharlos hayan terminado" (p.17).

Y seguido de la segunda dimensión la cual es Habilidades Humanas.

Las competencias humanas nos llevan a trabajar con la capacidad de relacionarnos con otros seres humanos como personas o como empresas, y a comprenderlos, concentrarnos en ellos y alentarlos a alcanzar objetivos organizacionales, según Stoner y Freeman (2008) mencionan que:

Las habilidades humanas, son muy importante que el gerente necesita para trabajar, comprender e inspirar a todos los seres humanos a cargo. A través de esas capacidades, el supervisor gestiona correctamente el grupo de trabajadores de la empresa comercial, lo que le permite lograr el desempeño gerencial más satisfactorio, además de ofrecer

instalaciones al personal dentro de la ejecución del trabajo para la ventaja no inusual de la empresa. (p. 21)

Entonces las habilidades humanas nos permiten tener una comunicación adecuada con nuestros colaboradores nos ayudan a interactuar con ellos además mostrar las capacidades de cada uno de ellos.

Por su parte, Robbins y Judge (2013) manifiesta que "Las habilidades humanas son conductas que ayuda a interactuar con las personas además funciona para reconocer, inspirar, guiar y hablar con otros humanos, cada uno en una colección y personalmente. "(P.89). Se puede destacar que las personas que laboran en una organización nos ayudan a alcanzar los objetivos mediante las habilidades humanas que tiene cada uno. También según Frías, Sánchez y Ucrós (2009) nos afirma que "Las capacidades humanas se citan la capacidad de interactuar eficientemente con las personas. Un supervisor en la mayoría de los casos intercambia y coopera con sus empleados; además no solo tiene que dialogar con los trabajadores, sino que también debe tratar con la clientela, los proveedores socios entre otros." (p.96).

Uno de los talentos principales para un gerente son las relaciones que se tiene en centro laboral, donde nos permitirán la interacción correcta con otros individuos. Entre las habilidades más esenciales hallamos la empatía, los sentimientos y la sociabilidad. La empatía es un talento que el espíritu humano nos asigna, ya no tenemos un método de empatía que ahora no comprende cómo reconocer los sentimientos de los demás, ya no trabajamos solo en una empresa, por lo tanto, es muy esencial aumentar nuestras competencias empáticas si queremos controlar la concordancia entre la fuerza laboral en honorarios.

Es importante considerar los siguientes indicadores:

Comunicación efectiva: En este sentido, Whetten y Cameron (2011) indicaron que: "La comunicación es un intercambio verbal de soporte e indagación ofrecer una relación lo suficientemente buena entre los vendedores que se comunican cuando se enfrentan a un problema

determinado" (p.87). Esta forma de comunicados permite expresar y difundir datos inadecuados o remediar temas difíciles para hablar, lo que, si bien se expresa, fortalece el hipervínculo laboral entre los eventos que tienen interacción dentro del habla.

Toma de decisiones: En este sentido (Chiavenato, 2015), hablaron de que "hay un papel importante para delegar poderes a personas de todos los departamentos que tienen un hipervínculo para crear una empresa con un conocimiento continuo" (p. 95). También requiere el equipo, establecer sistemas de gestión organizados y adoptar un estilo de vida participativo, hoy en día las empresas proporcionan poder en todos sus participantes.

Y seguido de la tercera dimensión la cual es Habilidades conceptuales.

Las capacidades conceptuales, es la habilidad del director en la que ve a la corporación como un indivisible, por lo tanto, sistematiza e compone los pasatiempos del empleador y sus deportes, así como visualiza la organización, para Chiavenato (2004), quien dijo que:

La capacidad conceptual es muy imaginativa y profética de la corporación, por su examen, mejora e información es vital contar con los activos teóricos sumarios importantes para hacer contribuciones dentro de la información de quién asume el rol directivo. Es decir, un gerente con competencias conceptuales tiene el potencial cognitivo más sofisticado y es capaz de reconocer las diversas características y sistemas de la organización. Estas formas de capacidades están relacionadas con el cuestionamiento, el lógico, la estimación de situaciones y el enfoque de soluciones de oportunidad a los problemas que surgen. (p.25).

Según Frías, Sánchez y Ucrós (2009) menciona que "Las habilidades conceptuales se relaciona a que un gerente se imagine ideas, diseños

entre otros, además los conceptos que tienen los gerentes ayudaran a resolver algunos inconvenientes en la organización dado que ellos tienen la creatividad para resolver los problemas.” (p.97). Por lo tanto, al contemplar el pensamiento del autor, el potencial conceptual es el potencial cognitivo que se expresa a través del conocimiento que todas las personas que asumen el rol directivo deben poner en práctica para comprender las actividades y eventos que se pueden impulsar en un momento de la mejora de la organización, de esta manera, ofrece un tiempo oportuno y bueno. Suficientes respuestas, tomando decisiones consensuadas que pueden ayudarlo a llevar a cabo sus características de manera eficaz y exitosa dentro de la corporación.

Según Duque (2002) menciona que “Las preocupaciones y los problemas que se generan en las empresas en estos días tienen su lugar para comenzar dentro del ser humano, debido a que tienen un efecto a las decisiones que tomen dentro de la empresa. Tales factores tienen que ver con los principios posteriores que incluyen efectividad, competitividad y ser innovadores.” (p.97).

Se concluye que, es necesario que habilidades gerenciales se apliquen habilidades técnicas, habilidades conceptuales, e inculcando un buen equipo de trabajo y condiciones favorables de trabajo, para mostrar resultados que deberán ser evaluados.

Iniciando con el trabajo en equipo se mencionará definiciones de dicho tema:

Los cambios constantes de los últimos años, cada uno en nuestros países de América y en el mundo, han empujado a las empresas a promover pinturas colaborativas y cooperativas entre los empleados que lo componen.

Para Aguilar y Vargas (2010) menciona que:

Un equipo de trabajo es “un conjunto que se determina por alcanzar los objetivos trasados en la organización, la las funciones y los roles que toman todos los que participan para tal objetivo, la participación de varios mecanismos que son afectivos, la ayuda

mutua entre los trabajadores espontánea y solidaridad; concordia, similitud y personalización con la institución". Para su componente, una institución de trabajo es una colección de personas que se reúnen con mayor o menor frecuencia para alcanzar objetivos comunes, que se involucran constantemente y que tienen una secuencia estándar de nominaciones, conceptos y roles de comportamiento social." (p. 3).

El trabajo en equipo puede describirse como un pasatiempo que necesita la participación activa de diferentes humanos, una buena manera de lograr concreción; lo que significa un grado excesivo de seguridad en los miembros y el intercambio de capacidades y experiencia asociadas con el pasatiempo.

Para un mejor conocimiento de qué forma de trabajo en equipo, es vital tener claro que se trata de un equipo de piezas y la forma en que difiere de una organización de piezas. Para Benjamín y Fincowsky (2014) manifiestan que "el trabajo en equipo consiste la ayuda mutua entre las personas mostrando capacidad para realizar dichos trabajos en conjunto basada totalmente en contribuyentes del rendimiento general multifuncional" (p.97).

Según Kolowski y Ilgen (2006) es mantienen que "Actualmente, las agencias han cambiado la forma en que trabajan y dan a los grupos de pinturas una mayor cavidad" (p.119). Entonces el trabajo en equipo puede definirse como una acción que requiere la cooperación de varios individuos, una buena manera de materializarse; lo que sugiere un diploma excesivo de confianza en los contribuyentes y compartir talentos y experiencia asociados con el pasatiempo.

Para Cardona y Wikinson (2006), trabajar en equipo "Incluye participar de manera preparada para lograr un objetivo común. Esto incluye información sobre las interdependencias que existen entre los participantes del grupo y aprovecharlas al máximo para alcanzar ese objetivo no inusual. " (p. 2). Una agencia que funciona es aquella

institución de humanos que interactúa, eminentemente, para ofrecer registros y hacer selecciones, a fin de que cada miembro desarrolle su ubicación de servicio.

Según Rousseau, Aube, y Savoie (2006) nos afirma que “El trabajo en equipo se toma en consideración clave para el progreso de las compañías y un factor diferenciador al competir con otras organizaciones.” (p. 545). Por lo tanto, el trabajo en equipo nos permite involucrarnos directamente entre uno a otros además nos ayuda a alcanzar los objetivos de la empresa, ya que hoy en día ha provocado que las organizaciones cambien la forma en que piensan y le dan a las empresas de trabajo una mayor cavidad.

El trabajar en equipo aumenta la capacidad de las personas donde muestran todas las experiencias que tienen para culminar, con dicho trabajo u objetivo trazado. Para Alcover Gil y Barrasa (2004) mencionan que:

Los equipos están a generar ventajas adicionales para las empresas que un empleado fácil que es más hábil en empresas no públicas, pero también en público nuestros organismos y agencias, y estos son replicar en métodos maravillosos, puede que no haya un solo tipo de iniciativas de tripulación, compañías paralelas, administrar equipos, trabajo en equipo (p. 379).

La capacidad de pintar juntos es un detalle que muchos líderes y reclutadores cobran hoy en día, debido al hecho de que tienen en cuenta que apoyarse en los demás y en el mismo tiempo que les proporciona lo excepcional es la clave para lograr todo esto.

Iniciado por la primera dimensión la cual es Compromiso.

Cada miembro debe dedicarse a contribuir con lo excepcional, a posicionar todos sus intentos de llevar adelante las pinturas del equipo. El objetivo de ganar no es hombre o mujer o de cada uno, sin embargo, no es inusual. Por lo tanto, todos los participantes deben ser obligados y responsables por su

trabajo personal que corresponde a un todo habitual y solidario. Para Viscarra (2013), afirma que:

El compromiso se refiere a que todos los colaboradores cumplan con un determinado trabajo, además para lograr cualquier objetivo se requiere el compromiso de ellos y que tanto es su responsabilidad, debe ser tan excelente que sea visible para llevar a cabo sus funciones de la mejor calidad posible para lograr el cumplimiento deseado. (p.11).

Cuando el trabajo en equipo es poderoso, las personas no quieren que una persona haga los deberes que les corresponden, sin embargo, tiene que cumplir funciones entre acuerdos para cumplir tales tareas. La dedicación representa que cada uno del equipo se comprometan a contribuir con la mejor calidad con el desempeño adecuado, a posicionar todo su intento de adelantar los trabajos a realizar. "El compromiso se identifica por la proactividad, el deber los deseos frecuentes y la cooperación.". (Jiménez, 2010, p. 34).

Y seguido de la segunda dimensión la cual es la Confianza.

La confianza es la seguridad que trasmite una persona tiene en otra persona. Es satisfactorio para los seres vivos, especialmente los humanos, por la razón de que, aunque los animales lo poseen, lo hacen instintivamente, a diferencia de los seres humanos, que confían conscientemente. Para Viscarra (2013), menciona que:

Un grupo de trabajo no puede continuar existiendo sin la confianza en sí mismo, las personas de la tripulación deben estar seguras de que cada uno está haciendo lo correcto y se esfuerza como absolutamente todos los demás para obtener los efectos, de este modo el trabajo fluye y será agradable. Cuando hay obstáculos que impiden el cumplimiento del resultado final (p. 2).

Para obtener resultados exactos, es muy necesario trabajar con la mayor concentración posible, es por eso que el trabajador debe tener un estado de

ánimo adecuado y creer; que todo va estar bien que depende del compromiso que percibimos en nuestro colaborador (actitudes).

Como reconoce, motivar es el uso de una herramienta poderosa que influye en la psicología de la persona que, además de apoyarlo para fortalecer su autoestima e individuo, lo estimula a ser competitivo y obtener excelentes consecuencias para su hombre o mujer y la agencia.

Y seguido de la tercera dimensión la cual es Coordinación.

La coordinación es una técnica que consiste en integrar todas las actividades y departamentos de la empresa, facilitando sus pinturas y sus resultados. Sincronice movimientos y adapte el método a los extremos. Para Castro (2010), afirma que:

La coordinación es una de las tácticas cruciales máximas dentro de cualquier corporación; no se concibe la ejecución de un plan sin coordinación, no siempre es posible el uso racional de la manera y la adquisición de fines y metas sin la utilidad eficiente de este proceso (p.120).

La coordinación es una técnica que incluye la integración de las actividades de departamentos independientes como una buena manera de perseguir los deseos de la empresa de manera efectiva.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación:

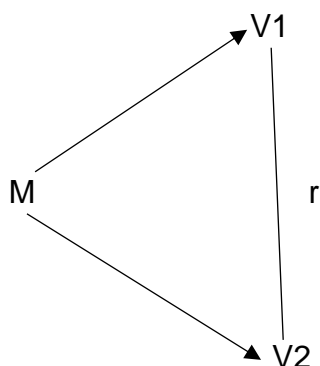
El tipo investigación fue aplicada puesto que las teorías afirman de manera clara la problemática que se observa en la empresa Pionero NLD, Lima.

Rodríguez (2005) menciona que “La investigación aplicada se designa activa o dinámica y se encuentra profundamente ligada a sus descubrimientos y aportes teóricos.” (p. 95).

Diseño de investigación:

El presente trabajo tiene como diseño de estudios la sección de movimiento no experimental debido al hecho de esta investigación, no se ha manipulado ninguna de las 02 variables planteadas, se buscó desarrollarlas para obtener los objetivos establecidos.

El Diseño de investigación de acuerdo con Hernández, et. al (2010) es No experimental-transversal donde recolectamos datos en un solo momento, lugar, en un tiempo único.



M: Muestra

V1: Habilidades Gerenciales

V2: Trabajó en equipo

R: Relación entre las variables

Nivel de investigación:

El nivel de investigación fue el descriptivo – correlacional por que se recopiló información de un grupo de colaboradores teniendo en cuenta 02 variables.

Hernández, et. al (2010), Indicaron que los estudios descriptivos intentan sugerir los hogares, rasgos y perfiles de personas, reuniones, enfoques, objetivos o algunas otras maravillas. Por lo tanto, los estudios correlacionales se acercan a conocer la conexión o el grado de correlación que existe entre al menos dos pensamientos, clasificaciones o elementos en un entorno específico. (p. 80).

Método de investigación:

El presente trabajo tuvo como método hipotético–deductivo con una introducción cuantitativa, dado que se planteó problema general y problemas específicos.

Según Cegarra (2012), demuestra que “Este enfoque se produce todos los días y, en una investigación lógica, se emiten especulaciones sobre los posibles preparativos sobre los temas planteados con el propósito de ser confirmado a través de los hechos recibidos durante la temporada de investigación.” (p. 81).

3.2. Variables, operacionalización**Variables**

La presente investigación tuvo como primera variable las Habilidades gerenciales y como segunda trabajo en equipo siendo ambas variables cuantitativas.

Según Hernández (2014) menciona que: el método cuantitativas, no ayuda a recopilación de datos para luego probar hipótesis con precedencia de cálculo numérico y análisis estadístico, concluyendo para crear sugerencias, técnicas y teorías.

3.3. Población y muestra y muestreo

Población:

La población de esta investigación está constituida por total de colaboradores de la empresa Pionero NLD la cual cuenta con una población de 60 colaboradores.

Según Arias (2006) sostiene que: la población es un conjunto de elementos finito o infinito con ciertas particularidades para tal investigación que serán extensivas en la conclusión.

Al conocerse que nuestra población es finito se consideró como al total de la población, por tanto, se aplicó un estadístico censal según Ramírez (1997) establece que: la muestra censal es aquella en donde todas las personas que se investigara serán consideradas como muestra.

CRITERIOS:

Inclusión

Para el estudio se tomó en consideración a los colaboradores de la Empresa Pionero NLD.

Exclusión

Para el estudio no se tomó en consideración a colaboradores que no pertenecen a la Empresa Pionero NLD.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos:

En el presente estudio se utilizó la encuesta, la misma en la que nos permitió obtener datos de cada uno de los colaboradores de la empresa Pionero NLD.

Instrumentos de recolección de datos:

Como recolección de datos, utilizamos el cuestionario, una herramienta de recopilación de información, que se compuso de un total de 18 preguntas teniendo como uso una escala ordinal, la cual se aplicó en cada uno de los colaboradores de la empresa Pionero NLD. Según Hernández,

Fernández y Baptista (2016) menciona que “el instrumento de recolección es un recurso que utiliza para registrar información o datos sobre las variables” (p. 276).

Validación del instrumento:

La validez del instrumento de investigación, se analizó y reviso el cuestionario a través de especialistas expertos para verificar la correcta correlación de las preguntas que certificaron la consistencia del instrumento. Para Hernández, Fernández y Baptista (2016) afirma “que la validación es un instrumento realmente que mide las variables que se pretende medir cada una de ellas” (p.277).

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de los dispositivos utilizados está respaldada por el método Alfa de Cronbach, en el cual se ingresan los datos acumulados dentro de la aplicación estadística SPSS25, para los cuales se han tomado en consideración a los 60 colaboradores de la empresa Pionero NLD. Según Hernández, Fernández y Baptista (2016) menciona que “la confiabilidad es un instrumento de medición que produce resultados consistentes y coherentes” (p. 277).

Seguidamente se pasará a mostrar los resultados obtenidos:

Tabla 1. Niveles de fiabilidad

Valores	Nivel
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Tabla 2. Confiabilidad de variable habilidades gerenciales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	18

Los resultados obtenidos de la prueba de fiabilidad de la primera variable nos muestran que es confiable con un 0.942 esto indica que el nivel del instrumento es muy alto.

Tabla 3. Confiabilidad de variable Trabajo en equipo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	18

Los resultados obtenidos de la prueba de fiabilidad de la segunda variable nos muestran que es confiable con un 0.802 esto indica que el nivel del instrumento es muy alto.

Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	36

Los resultados obtenidos de la prueba de fiabilidad nos muestran que es confiable con un 0.924 esto indica que el nivel del instrumento es muy alto.

3.5. Procedimientos

La presente investigación, habilidades gerenciales y trabajo en equipo en la empresa Pionero NLD se desarrolló de diferentes fases que se especificara a continuación.

En la primera fase que se realizó en la investigación correspondiente en la búsqueda de información para poder definir los temas de investigación a realizar luego seleccionamos ciertos temas para definirlos como variables, dimensiones e indicadores que nos ayudara a redactar nuestra investigación.

La segunda fase se desarrolló el marco teórico donde se buscó información internacional y nacional, las teorías de dichos temas enfoques conceptuales para la investigación.

En la tercera fase se detalló el tipo y diseño de investigación las variables y Operalización, la población y la muestra la investigación terminando con la recolección de datos que se realizó mediante las encuestas, cuestionarios y el uso del programa SPSS v.25.

Finalmente, en la última fase estuvo conformado por los resultados que se presentó mediante gráficos o figuras para luego analizar e interpretarlos, también se presenta la discusión de la investigación, las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Métodos de análisis de datos

Estadística descriptiva

En la presente investigación, se empezó con un proceso de recolección de datos, donde la información obtenida se ingresó en la base de datos Microsoft Office Excel 2019, luego se ingresó en el programa IBM SPSS Statistics 25, seguidamente se procedió a analizar para posteriormente pasar al procesamiento de datos.

Estadística inferencial

Para la investigación se ha desarrollado el análisis de datos cuantitativos a través de la estadística inferencial, realizando la contratación de hipótesis que se hará mediante la aplicación del estadístico de Rho Spearman en la cual se analizó la correlación que existe entre ambas variables.

3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación, se ha desarrollado en base a la aplicación del manual APA establecido por la Universidad César Vallejo para redactar la investigación propuesta, los datos e información son auténticos, además de que los activos intelectuales, Puede ser muy importante mencionar adicionalmente la confidencialidad y privacidad de los siguientes grupos.

IV. RESULTADOS

En el siguiente capítulo se da a conocer la información que ha sido procesada, demostrando los resultados que se obtuvo en la investigación.

4.1 Resultados estadísticos

Tabla 5. Variable 1. Habilidades Gerenciales

HABILIDADES GERENCIALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	9	15,0	15,0	15,0
	A VECES	9	15,0	15,0	30,0
	CASI SIEMPRE	30	50,0	50,0	80,0
	SIEMPRE	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

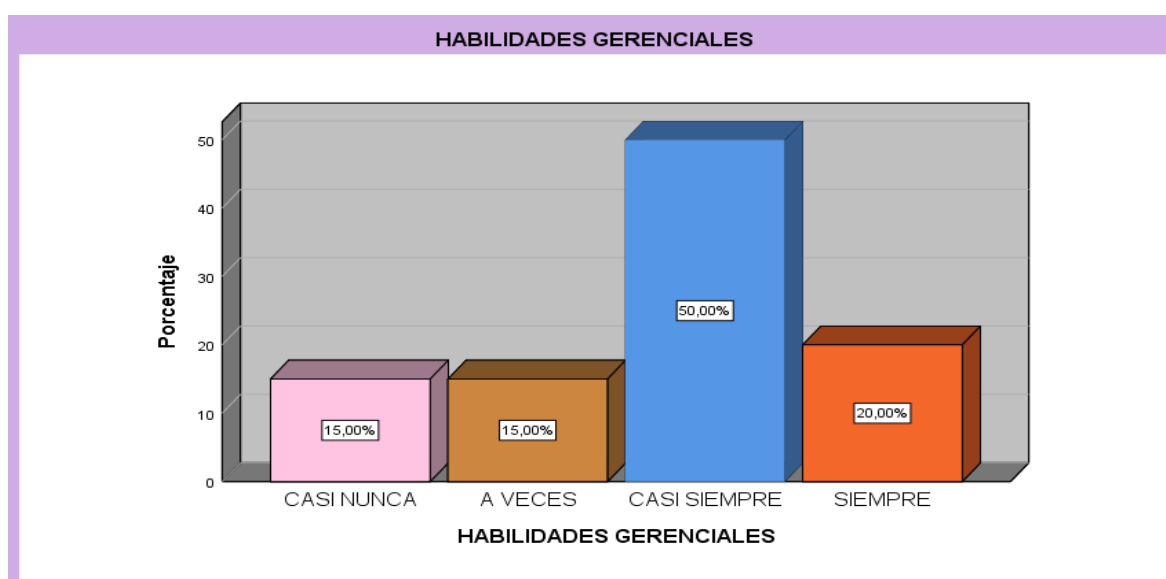


Figura 1

Interpretación: En la tabla 5, según la variable habilidades gerenciales, a través de 60 colaboradores encuestados, se logró como resultado que un 15,00% de colaboradores tienen una percepción de que casi nunca los gerentes muestran las habilidades gerenciales y un 15,00% que a veces, muestran las habilidades gerenciales, asimismo un 50,00% manifiestan casi siempre de que los gerentes muestran las habilidades gerenciales mientras que un 20,00% indica que siempre observa de que los gerentes tienen habilidades gerenciales. De tal manera, se

puede indicar que se debería evaluar este punto clave en la empresa, puesto que existe colaboradores que aún no perciben totalmente las habilidades gerenciales de sus gerentes.

Tabla 6. Variable 2 Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	1,7	1,7	1,7
	A VECES	11	18,3	18,3	20,0
	CASI SIEMPRE	47	78,3	78,3	98,3
	SIEMPRE	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

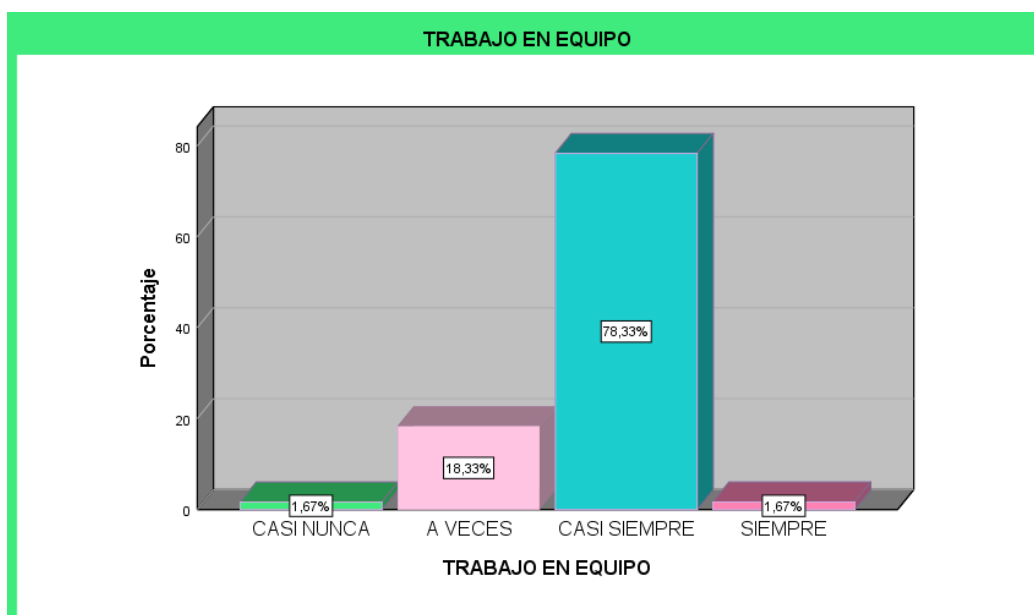


Figura 2

Interpretación: En la tabla 6, según la variable trabajo en equipo, a través de 60 colaboradores encuestados, se logró como resultado que un 1,67% de colaboradores tienen una percepción de que casi nunca observan que se realice trabajo en equipo y un 18,33% que a veces, observa que se realice trabajo en equipo, asimismo un 78,33% manifiestan casi siempre observa que se realiza trabajo en equipo mientras que un 20,00% indica que siempre observa de que los colaboradores trabajan en equipo. De acuerdo a los resultados permite inferir que la mayor parte de porcentaje indica que casi siempre se trabaja en equipo, lo que quiere decir que los colaboradores evidencian de que no siempre se forman equipos de trabajo, por lo cual es fundamental que los jefes busquen mejorar los niveles de trabajo en equipo de todos sus colaboradores.

Tabla 7. Dimensión 1. Compromiso

		COMPROMISO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	9	15,0	15,0	15,0
	CASI SIEMPRE	49	81,7	81,7	96,7
	SIEMPRE	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

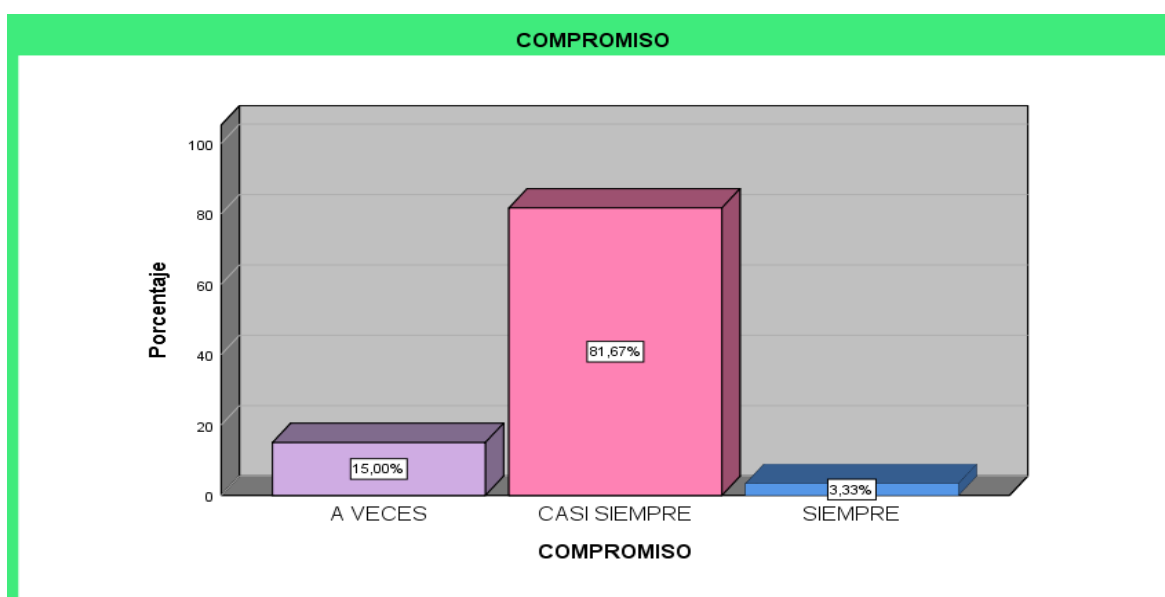


Figura 3

Interpretación: En la tabla 7, según la dimensión compromiso, a través de 60 colaboradores encuestados, se logró como resultado que un 15,00% de colaboradores tienen una percepción de que a veces muestran compromiso hacia el trabajo y un 81,67% que casi siempre los colaboradores muestran compromiso hacia el trabajo, asimismo un 3,33% indica que siempre observa de que los colaboradores demuestran compromiso hacia el trabajo. De acuerdo a los resultados permite inferir que la mayor parte de porcentaje indica que casi siempre se tiene compromiso hacia su trabajo, lo que quiere decir que algunos colaboradores muestran desinterés y falta de compromiso hacia el trabajo, por lo cual es fundamental que el estudio busque mejorar los niveles de compromiso de todos sus colaboradores.

Tabla 8. Dimensión 2. Confianza

CONFIANZA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	28	46,7	46,7	46,7
	CASI SIEMPRE	30	50,0	50,0	96,7
	SIEMPRE	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

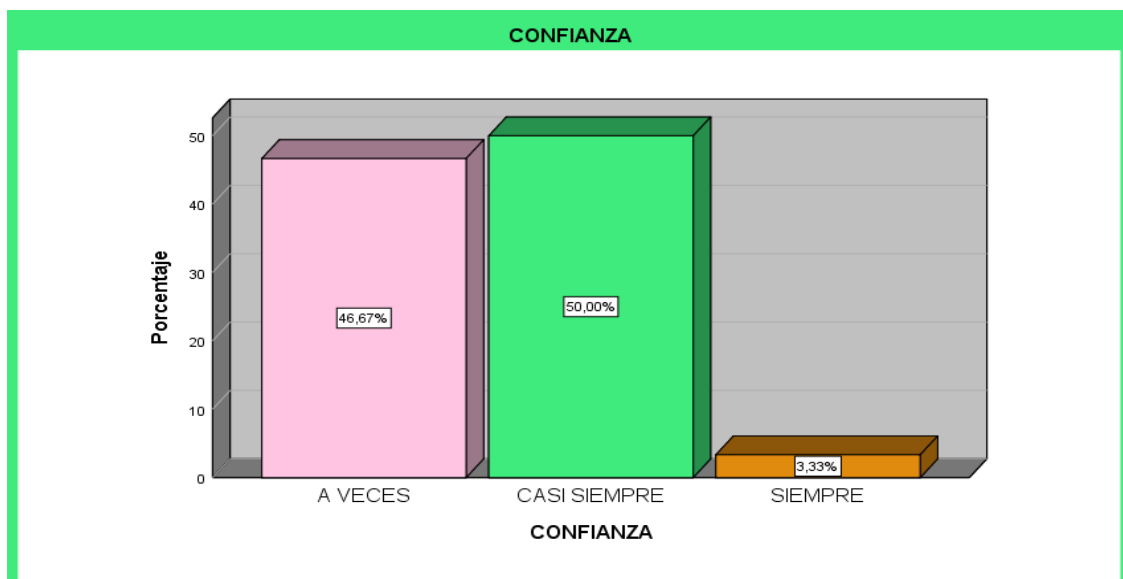


Figura 4

Interpretación: En la tabla 8, según la dimensión confianza, a través de 60 colaboradores encuestados, se logró como resultado que un 46,67% de colaboradores tienen a veces confianza en el trabajo y un 50,00% que casi siempre los colaboradores muestran confianza en el trabajo, asimismo un 3,33% indica que siempre demuestra confianza en el trabajo. De acuerdo a los resultados permite inferir que la mayor parte de porcentaje indica que casi siempre se tiene confianza, puesto que algunos de los colaboradores evidencian la desconfianza y por qué se evidencia que existe un grupo de colaboradores que aún no tienen confianza hacia su trabajo, por lo cual es fundamental que se realice charlas motivacionales para optimizar los niveles de confianza de todos sus colaboradores.

Tabla 9. Dimensión 3. Coordinación

COORDINACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	8,3	8,3	8,3
	CASI SIEMPRE	41	68,3	68,3	76,7
	SIEMPRE	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

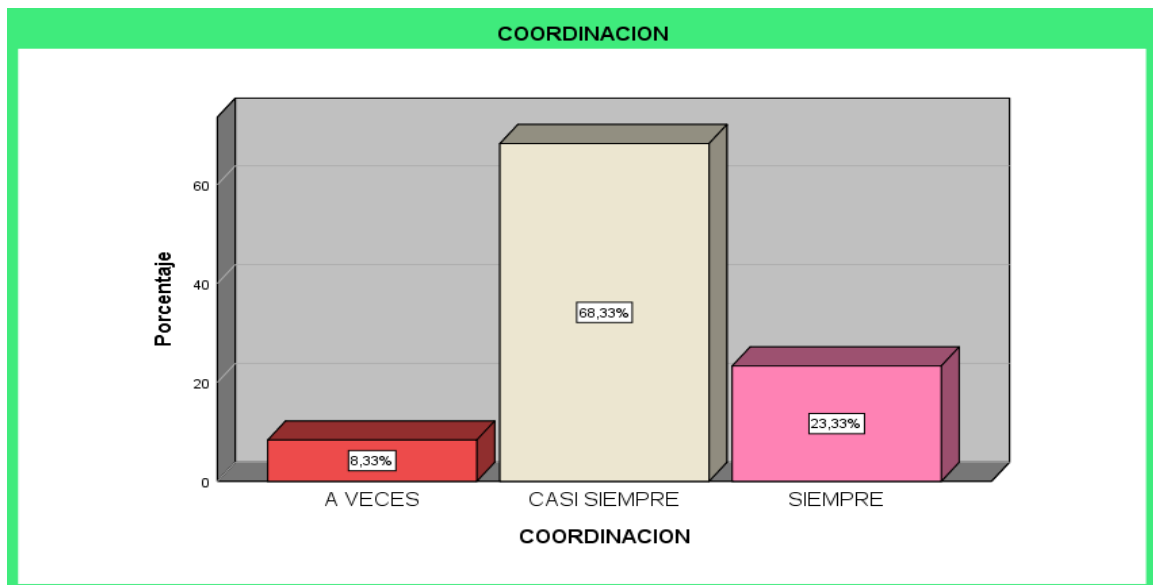


Figura 5

Interpretación: En la tabla 9, según la dimensión coordinación, a través de 60 colaboradores encuestados, se logró como resultado que un 8,33% de colaboradores tienen una percepción de que a veces existe coordinación en el trabajo y un 68,33% que casi siempre los colaboradores muestran coordinación constante en el trabajo, asimismo un 23,33% indica que siempre observa coordinación en los colaboradores el trabajo. De tal manera, se puede indicar que se debería evaluar este tema en la empresa, puesto que existe colaboradores que aún no perciben totalmente la coordinación que se requiere para dicho trabajo.

4.2 Prueba de normalidad

H0 la repartición estadística de la población es normal.

H1 la repartición estadística de la población no es normal.

Tabla 10. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
HABILIDADES GERENCIALES	,304	60	,000	,835	60	,000
TRABAJO EN EQUIPO	,462	60	,000	,587	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 10, presenciamos los siguientes resultados en base a la prueba de normalidad de la muestra, en que se podría observar que los estadísticos son diferentes entre ambas variables. Además, se usó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que nuestra población está conformada por 60 elementos.

Sobre la variable habilidades gerenciales, nos indica un valor estadístico de 0,304 con 60 grados de libertad, el valor de significancia es igual a 0,00 este valor es menor a 0,05 y sobre la variable trabajo en equipo, nos indica un valor estadístico de 0,462 con 60 grados de libertad, el valor de significancia es menor a 0,00 y este valor es menor a 0,05, por lo tanto. Concluimos diciendo que la distribución estadística de la población no es normal y en este caso se utiliza Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

4.3 Contrastación de hipótesis

Tabla 11. Grado de relación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACION
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Prueba de hipótesis general

Prueba de hipótesis correlacional entre las habilidades gerenciales y trabajo en equipo

H0: No Existe relación entre las habilidades gerenciales y el trabajo en equipo de los colaboradores en la empresa Pionero NLD SRLTDA, Lima 2020.

H1: Existe relación entre las habilidades gerenciales y el trabajo en equipo de los colaboradores en la empresa Pionero NLD SRLTDA, Lima 2020.

Criterios:

Si el valor Sig. Es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. Es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 12. Correlación entre habilidades gerenciales y trabajo en equipo

Correlaciones			HABILIDADES GERENCIALE S	TRABAJO EN EQUIPO
Rho de Spearman	HABILIDADES GERENCIALES	Coeficiente de correlación	1,000	,427**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	60	60
	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	,427**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60

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

Examinando las hipótesis específicas planteada, se efectuó la indagación respectiva en fundamento a la información obtenida del sondeo aplicado, empleando el software IBM SPSS Statistics V. 25. En la tabla se visualiza que el valor Sig. (Bilateral) es semejante a 0.01, o sea que es menor a 0.05. Por lo tanto, se repela la hipótesis nula y en resultado se confirma la hipótesis alterna, la cual indica que hay conexión entre estas variables.

Bajo esa premisa, se puede asegurar que existe relación entre las habilidades gerenciales y trabajo en equipo de los colaboradores en la empresa Pionero NLD SRLTDA, Lima 2020. Teniendo como rango según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,427 indicando una relación positiva media.

Prueba de hipótesis específicas.

Prueba de hipótesis entre compromiso y habilidades gerenciales

-H0: No existe relación entre él compromiso y las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD SRLTDA, Lima 2020.

-H1: Existe relación entre él compromiso y las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD SRLTDA, Lima 2020.

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. Es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. Es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13. Correlación entre compromiso y habilidades gerenciales

			COMPROMISO	HABILIDADES GERENCIALES
Rho de Spearman	COMPROMISO	Coeficiente de correlación	1,000	,490**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	HABILIDADES GERENCIALES	Coeficiente de correlación	,490**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Examinando las hipótesis específicas planteada, se efectuó la indagación respectiva en fundamento a la información obtenida del sondeo aplicado, empleando el software IBM SPSS Statistics V. 25. En la tabla se visualiza que el valor Sig. (Bilateral) es semejante a 0.00, o sea que es menor a 0.05. Por lo tanto, se repela la hipótesis nula y en resultado se confirma la hipótesis alterna, la cual indica que hay conexión entre estas variables.

Bajo esa premisa, se puede asegurar que existe relación entre él compromiso y las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD SRLTDA, Lima 2020. Teniendo como rango según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,490 indicando una relación positiva media.

Prueba de hipótesis entre confianza y habilidades gerenciales

-H0: No existe relación entre la confianza y las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD SRLTDA, Lima 2020.

-H1: Existe relación entre la confianza y las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD SRLTDA, Lima 2020.

Tabla 14. Correlación entre confianza y habilidades gerenciales

		Correlaciones	
		CONFIANZA	HABILIDADES GERENCIALES
Rho de Spearman	CONFIANZA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	60
	HABILIDADES GERENCIALES	Coeficiente de correlación	,302*
		Sig. (bilateral)	,019
		N	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Examinando las hipótesis específicas planteada, se efectuó la indagación respectiva en fundamento a la información obtenida del sondeo aplicado, empleando el software IBM SPSS Statistics V. 25. En la tabla se visualiza que el valor Sig. (Bilateral) es semejante a 0.019, o sea que es menor a 0.05. Por lo tanto, se repela la hipótesis nula y en resultado se confirma la hipótesis alterna, la cual indica que hay conexión entre estas variables.

Bajo esa premisa, se puede asegurar que existe relación entre la confianza y las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD SRLTDA, Lima 2020. Teniendo como rango según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,302 indicando una relación positiva media.

Prueba de hipótesis entre coordinación y habilidades gerenciales

-H0: No existe relación entre la coordinación y las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD SRLTDA, Lima 2020.

-H1: Existe relación entre la coordinación y las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD SRLTDA, Lima 2020.

Tabla 15. Correlación entre coordinación y habilidades gerenciales

Correlaciones

			COORDINACION	HABILIDADES GERENCIALES
Rho de Spearman	COORDINACION	Coeficiente de correlación	1,000	,519**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	HABILIDADES GERENCIALES	Coeficiente de correlación	,519**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Examinando las hipótesis específicas planteada, se efectuó la indagación respectiva en fundamento a la información obtenida del sondeo aplicado, empleando el software IBM SPSS Statistics V. 25. En la tabla se visualiza que el valor Sig. (Bilateral) es semejante a 0.00, o sea que es menor a 0.05. Por lo tanto, se repela la hipótesis nula y en resultado se confirma la hipótesis alterna, la cual indica que hay conexión entre estas variables.

Bajo esa premisa, se puede asegurar que existe relación entre la coordinación y las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD SRLTDA, Lima 2020. Teniendo como rango según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,519 indicando una relación positiva considerable.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación las habilidades gerenciales y trabajo en equipo de los colaboradores en la empresa Pionero NLD SRLTDA, Lima 2020 se obtuvieron resultados, los cuales indican que, si existe una relación positiva media entre ambas variables, ello permitirá analizar y contrastar los resultados con los antecedentes seleccionados, tomando de cada uno de ellos los resultados más importantes y/o relevantes para los fines de la investigación.

Según el objetivo principal general, analizar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y trabajo en equipo de los colaboradores en la empresa Pionero NLD SRLTDA, Lima 2020. los resultados hallados en la tabla se visualiza un nivel de correlación positiva media (Rho de Spearman = 0,427), entre las habilidades gerenciales y trabajo en equipo tomando en cuenta que las decisiones Tomadas por las habilidades gerenciales tienen una relación directa con el trabajo en equipo en la empresa, información que al ser confrontados con lo encontrado por Diaz (2019). En su tesis “Las Habilidades Gerenciales y su Influencia en el trabajo en equipo del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huaura, 2017”. Donde se determinó que existe una correlación fuerte y muy significativa ($\rho = 0.000 < 0.05$; $r = 0.909$), por lo que se concluye que las habilidades gerenciales tienen un efecto significativo en el trabajo en equipo. del personal administrativo de personales dentro del Municipio Provincial de Huaura, 2017. Para García, Barradas y Gutiérrez (2016) menciona que “Las habilidades y la experiencia son vitales para el desarrollo más selecto de sus capacidades; Dentro de estas habilidades se encuentran las directivas cognitivas, técnicas y humanas, siendo esta última vital para el cumplimiento de la empresa.

Según el primer objetivo específico, determinar la relación entre el compromiso y las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD

SRLTDA, Lima 2020, Se tuvo como resultado un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir $0.00 < 0.05$, Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en resultado se confirma la hipótesis alterna, teniendo como rango según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,490 indicando una relación positiva media entre el compromiso y las habilidades gerenciales. Información que al ser confrontados con lo hallado por Leyton (2017) en su investigación titulada “Habilidades directivas de los jefes de grupo y el Trabajo en Equipo desde la percepción de los funcionarios pymes de las agencias de una entidad financiera de la región norte 2 y 3 del Perú en el 2016. Determinando que la correlación muestra un valor p menor a 0.05 (Rho = 0.663) a nivel bilateral. Concluyendo que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre el trabajo en equipo con las habilidades directivas en general. Para Viscarra (2013), afirma que el compromiso se refiere de nuevo a la responsabilidad que cada uno de los miembros del grupo tiene con el resto de la tripulación para lograr el objetivo y resultado deseado.

Según el segundo objetivo específico, determinar la relación entre la confianza y las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD SRLTDA, Lima 2020. Se tuvo como resultado un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir $0.019 < 0.05$, Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en resultado se confirma la hipótesis alterna, teniendo como rango según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,302 indicando una relación positiva media entre la confianza y las habilidades gerenciales. Información que al ser confrontados con lo hallado por Reyes (2016) en su tesis: Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en la Universidad Rafael Landívar en Quezaltenango-Guatemala. El objetivo de la investigación fue determinar si las habilidades de directivas están relacionadas con el desarrollo organizacional. Las conclusiones fueron las siguientes: existe relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional, considerando que ayudan a los directores de cada organización a usar sus conocimientos, experiencias y particularmente sus habilidades para organizar, dirigir y motivar a los empleados, guiándolos a alcanzar los objetivos establecidos y desarrollo de la productividad.

Según el tercer objetivo específico, determinar la relación entre la coordinación y las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD SRLTDA, Lima 2020. Se tuvo como resultado un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir $0.00 < 0.05$, Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en resultado se confirma la hipótesis alterna, teniendo como rango según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,519 indicando una relación positiva considerable entre la coordinación y las habilidades gerenciales. Información que al ser confrontados con lo hallado por Aburto (2015) en su tesis titulada "Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional", Realizado en el instituto politécnico nacional en México D.F. Elegir el título de Doctor en Ciencias con un punto fuerte en ciencias administrativas. El objetivo de la investigación es determinar si las habilidades directivas se relacionan con el clima organizacional. Las conclusiones posteriores: se reconoció que puede haber un clima organizacional insatisfactorio, debido a los factores que mayor regularmente de lo que están debajo del promedio habitual que se desvía por medio de 2.30 unidades. Son liderazgo, comunicación, manejo de conflictos y formación de equipo. Para Castro (2010), afirma que la coordinación es una de las tácticas cruciales máximas dentro de cualquier corporación; no se concibe la ejecución de un plan sin coordinación, no siempre es posible el uso racional de la manera y la adquisición de fines y metas sin la utilidad eficiente de este proceso.

VI. CONCLUSIÓN

Después de culminar el desarrollo de la investigación las habilidades gerenciales y el trabajo en equipo de los colaboradores en la empresa Pionero NLD SRLTDA, Lima 2020, se pudo concluir que:

Primera. El objetivo general Analizar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y trabajo en equipo de los colaboradores en la empresa Pionero NLD SRLTDA, Lima 2020, mediante los resultados obtenidos se establece que existe relación entre las variables mencionadas en la presente investigación, debido a que se obtuvo una significancia de ($p=0,000$ menor a $0,05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Con un coeficiente de correlación de 0.427 indicando una relación positiva media, por lo que se concluye que las habilidades gerenciales se relacionan de manera directa con el trabajo en equipo.

Segunda. Con relación al primer objetivo específico, determinar la relación entre el compromiso y las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD SRLTDA, Lima 2020, mediante los resultados obtenidos se establece que existe una relación positiva media a través del Rho de Spearman 0.490 y una significancia de 0.000 lo que indica que a medida que los colaboradores tengan compromiso laborar hacia el trabajo, se puede evidenciar que los gerentes manejan las habilidades gerenciales que se requiere. Se concluye que el compromiso tiene relación directa con las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD SRLTDA, Lima 2020.

Tercero. Con relación al segundo objetivo específico determinar la relación entre la confianza y las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD SRLTDA, Lima 2020, mediante los resultados obtenidos se establece que existe una relación positiva media a través del Rho de Spearman 0.302 y una significancia de 0.019 lo que indica que a medida que los colaboradores tengan confianza mejor será el desenvolvimiento en el trabajo lo cual se evidencia que los gerentes manejan las habilidades gerenciales que se requiere. Se concluye que la confianza tiene relación directa con las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD SRLTDA, Lima 2020.

Cuarto. Con relación al tercer objetivo específico determinar la relación entre la coordinación y las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD SRLTDA, Lima 2020, mediante los resultados obtenidos se establece que existe una relación positiva considerable a través del Rho de Spearman 0.519 y una significancia de 0.000 lo que indica que a medida que los colaboradores tengan mayor coordinación significa que los gerentes manejan de manera eficiente las habilidades gerenciales. Se concluye que la coordinación tiene relación directa con las habilidades gerenciales de los colaboradores en la empresa Pionero NLD SRLTDA, Lima 2020.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. En relación al objetivo general analizar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y trabajo en equipo de los colaboradores en la empresa Pionero NLD SRLTDA, Lima 2020, según los resultados obtenidos de las variables mencionadas se observa que hay una correlación positiva media, la cual se sugiere a los gerentes optar por el uso de las habilidades gerenciales para beneficio de un buen trabajo en equipo, de tal manera que la gerencia de la empresa Pionero NLD, desarrolle sus capacidades que permitan concientizar de manera favorable a los colaboradores.

Segunda. En relación a la primera dimensión compromiso, se observa que hay una correlación positiva media, por lo que se sugiere mejorar y fomentar acciones en cuanto al talento humano para que el colaborador tenga un compromiso hacia el trabajo creando así un ambiente agradable en sus respectivas funciones.

Tercera. En relación a la segunda dimensión confianza, se observa que hay una correlación positiva media, por lo que se sugiere llevar un control sobre las competencias de cada colaborador cuyo propósito sea que el gerente conozca cuáles son sus fortalezas y debilidades con el fin de otorgarle un grado de confianza para el desarrollo de sus funciones.

Cuarta. En relación a la tercera dimensión coordinación, se observa que hay una correlación positiva considerable, por lo que se sugiere contar con una política de reconocimiento para aquellos colaboradores y jefes de cada área que realizan una eficiente labor, es decir que se mantengan activos y disciplinados, y que mantengan la coordinación que se requiere en la empresa.

REFERENCIAS

- Aburto, H. (2015). *Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional (Tesis doctoral)*. Recuperado de <https://tesis.ipn.mx/handle/123456789/11674>.
- Aguilar, J. E. y Vargas, J. E. (2010). *Trabajo en equipo. Network de Psicología Organizacional*. Asociación Oaxaqueña de Psicología A. C.
- Alcover, C. M., Gil, F., & Barrasa, A. (2004). Team learning: Adaptation of learning activities scales in a spanish sample. *Psicothema*, 16(3), 378-383.
- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. 1ra. Edición. Ediciones Granica.
- Ander, E. y Aguilar, M (2001). *El trabajo en equipo*. Editorial Progreso, S.A.
- Aparicio, M. y Medina, J. (2015). *Habilidades gerenciales que demandan las empresas en el Perú: un análisis comparativo*. Tesis de maestría, Universidad del Pacífico: Lima, Perú.
- Armstrong, M. (1992). *Gerencia de recurso humano integrando el personal y la empresa*. Legis editores.
- Aritzeta, A., & Balluerka, N. (2006). Cooperation, Competition and goal Interdependence in work teams. *A multilevel approach. Psicothema*, 18(4), 757- 765.
- Calderón, G., Naranjo, J. & Álvarez, C. (2007). La gestión humana en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación. *Estudios Gerenciales*, 23(103), 39-64.
- Cardona, P., &Wilkinson, H. (2006). Trabajo en Equipo. *Occasional Paper*, 10(7), 56-84.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del talento humano*. Mc Graw - Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Organización y administración. La dinámica del éxito en la Organizaciones. Thompson.
- Duque, H. (2002). *Autoestima en la Vida Empresarial*. Editorial Sociedad de San Pablo.
- Díaz, K. (2019). *Las Habilidades Gerenciales y su Influencia en el trabajo en equipo del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huaura*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Espinoza, D. (2015), realizó una investigación titulada “Trabajo en Equipo de los colaboradores de la Fuerza de ventas de Tadoo Adventure Gear, Perú 2015” De la

Universidad Andina del Cusco, de Cuzco – Perú. Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración.

Frías A., E.; Sánchez R., D.; Ucrós B., M. (2009). Habilidades gerenciales en directivos
Caso de estudio: Universidad de la Guajira. *Universidad EAFIT*, 45(155), 94-102.

García, J., Barradas, M., y Gutiérrez, L. (2016). Estudio de habilidades directivas en el
desempeño de un corporativo aduanal. *Iberoamericana de Contaduría, Economía y
Administración*, 5(10), 4- 20.

Gibson, J. (2006). *Las Organizaciones: Comportamiento, Estructura, Procesos*. (12Ed).
McGraw Hill.

Gómez, D. (2006). La importancia del liderazgo en las organizaciones. *Temas de Ciencia
y Tecnología*, 12(36), 25 - 29.

Gutiérrez, T. (2011). *Competencias gerenciales*. Colombia. Editorial eco ediciones

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6
ed.). Mc Graw Hill.

Kolowski, S., & Ilgen, D. (2006) Enhancing the effectiveness of work groups and teams.
Psychological Science in the Public Interest, 7(3), 77-124.

Leyton, J. (2017) Habilidades Directivas de los jefes de grupo y el Trabajo en Equipo desde
la percepción de los funcionarios pymes de las agencias de una entidad financiera
de la región norte 2 y 3 del Perú en el 2016. Universidad Cesar Vallejo.

Manjarres, R. (2017). *Desarrollo de las competencias y habilidades gerenciales de los
emprendedores del Fondo Emprender Sena Regional Sucre*. Universidad
Tecnológica de Bolívar. Obtenido de
<http://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0072984.pdf>

Navarro, V. (2017). *Habilidades gerenciales y trabajo en equipo en los Gobiernos
Regionales – Perú 2017* (Tesis de maestría). Recuperado de
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17411>.

Pérez, M. (2016). *Estrategia, Gestión y Habilidades Directivas*. Ediciones Díaz de Santos
S.A.

Sánchez, M. A., Gambo, J. (2019). Habilidades Gerenciales de la Actualidad. E-IDEA
Journal of Business Sciences, 1(1). Recuperado a partir de
<https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/5>.

- Stoner, J. y Freeman, R. (1996). *Administración*. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill
- Reyes, K. (2016). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de Quetzaltenango (Tesis de pregrado)*. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Reyes-karla.pdf>
- Robbins, S. (1999). *Fundamento del comportamiento organizacional*. Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13(ed.). Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional 15(ed.)*. Pearson.
- Rousseau, V., Aube, C., & Savoie, A. (2006). Teamwork behaviors: A review and an integration of frameworks. *Small Group Research*, 37(5), 540-570.
- Ruiz, P. (2013). Las habilidades gerenciales y su importancia en la dirección empresarial. *M&M*, 7(13), 108-116.
- Whetten, D., Cameron, K. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. 6ta. Edición. Pearson.
- Whetten, D., Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. 8ta. Edición. Pearson.

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición
Habilidades Gerenciales	Para Martínez (2013) mantiene que “habilidades gerenciales como la mezcla de saberes, habilidades, conductas y posturas que necesita un gerente para lograr la eficacia en una variedad de tareas	La medición de la variable se realizará a través de la aplicación del cuestionario en base a la escala a de Likert (desde 1=completamente desacuerdo hasta 5= completamente acuerdo).	Habilidades técnicas	Uso de la tecnología	1 - 2	Ordinal
				Trabajo en si mismo	3 - 4	
				Uso de maquinas y	5 - 6	
			Habilidades humanas	Comunicación	7 - 8	
				Toma de decisiones	9 - 10	
				Liderazgo	11 - 12	
			Habilidades conceptuales	Innovador y creativo	13 - 14	
				Competitividad	15 - 16	
				Eficacia	17 - 18	
Trabajo en Equipo	Para Benjamín y Fincowsky (2014) muestran que “el trabajo en equipo es la capacidad de los miembros en la solución de un problema que aparezca en el trabajo en función de los miembros de rendimiento	La medición de la variable se realizará a través de la aplicación del cuestionario en base a la escala a de Likert (desde 1=completamente desacuerdo hasta 5= completamente acuerdo).	Compromiso	Responsabilidad	19 - 20	Ordinal
				Proactividad	21 - 22	
				Cooperacion	23 - 24	
			Confianza	Libertad de exprecion	25 - 26	
				Comunicación en	27 - 28	
				Autoestima	29 - 30	
			Coordinacion	Dominio de idea	31 - 32	
				Organización de	33 - 34	
				Aplicación del	35 - 36	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO HABILIDADES GERENCIALES Y TRABAJO EN EQUIPO

CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES GERENCIALES Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA PIONERO NLD S.R.L.TDA., CERCADO DE LIMA 2020.

ESTIMADO CLIENTE

Este cuestionario busca determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el trabajo en equipo de los colaboradores en la empresa pionero NLD s.r.l.tda., Cercado de lima 2020.

INSTRUCCIONES

A continuación, le mostramos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas. El cuestionario es anónimo solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación.

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que, a su vez indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

ESCALA	EQUIVALENCIA
5	Totalmente de acuerdo
4	De acuerdo
3	Indiferente
2	En desacuerdo
1	Totalmente en desacuerdo

Para determinar la valoración, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, de acuerdo con la tabla de equivalencia:

I	HABILIDADES TÉCNICAS	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	Los gerentes hacen uso correcto de la tecnología en la organización					
2	El gerente en su organización muestra capacidad del uso de las tecnologías.					
3	El gerente demuestra compromiso con la misión y visión de la empresa.					
4	El gerente o gerentes demuestran alto sentido de responsabilidad en sus funciones.					
5	El gerente muestra habilidades técnicas para el buen uso de las herramientas en la organización.					
6	El gerente hace uso de máquinas y equipos de manera eficiente.					

II	HABILIDADES HUMANAS	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
7	Los gerentes demuestran habilidad para comunicarse de forma oral y escrita con otras personas.					
8	El gerente comunica constantemente los logros alcanzados por la organización.					
9	Los gerentes demuestran relaciones interpersonales (buen trato, respeto, comunicación constante).					
10	El gerente o los gerentes demuestran habilidades para manejar liderar en su centro de labor.					
11	El gerente o los gerentes demuestran habilidad para tomar decisiones en el ámbito gerencial.					
12	El gerente toma decisiones de acuerdo a los resultados obtenidos en su organización.					

III	HABILIDADES CONCEPTUALES	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
13	Los gerentes demuestran habilidad para identificar y aprovechar oportunidades de innovación.					
14	El gerente demuestra ser creativo y dinámico en la organización.					
15	Los gerentes demuestran conocimientos sobre administración de las organizaciones.					
16	El gerente muestra ser competitivo durante los trabajos realizados en el centro de labores.					
17	Los gerentes demuestran habilidad para (planificar, organizar, dirigir y controlar.)					
18	Los gerentes realizan su labor buscando la eficacia constantemente en la organización.					

IV	COMPROMISO	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
19	El jefe se responsabiliza de sus decisiones, tomadas.					
20	Considera a los trabajadores que están comprometidos con la organización.					
21	El jefe capacita al personal en temas relacionadas a aspectos laborales.					
22	El jefe se adelanta a los sucesos con el fin de estar preparado.					
23	El jefe busca la cooperación y participación mutua entre los colaboradores.					
24	El jefe promueve la formación de equipos para la búsqueda de mejores resultados					

V	CONFIANZA	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
25	El jefe realiza reuniones con el equipo con la finalidad de escuchar sus propuestas					
26	El jefe escucha atentamente las opiniones y problemas de sus colaboradores					
27	El jefe promueve la comunicación clara y precisa entre lo colaboradores.					
28	Cómo equipo, se ha recibido información de resultados de nuestro trabajo.					
29	Cuán importante es para su vida o que está logrando en el ámbito profesional.					
30	Siente que valoran su trabajo de forma correcta y justa.					

VI	COORDINACIÓN	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
31	El jefe tiene suficientes dominios de las tareas que se asigna al colaborador					
32	Se forman equipos correctos y responsable para ciertas actividades que requieran					
33	El gerente organiza los trabajos a realizar y delega las funciones.					
34	El trabajo distribuido por el jefe se efectúa en el tiempo definido.					
35	El gerente tiene la capacidad de transmitir, opiniones, creencias, de manera eficaz.					
36	Considera que la formación académica de su jefe influye en el rendimiento del equipo.					

Muchas Gracias.

ANEXO: 3 JUICIO DE EXPERTOS



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CERVANTES RAMÓN EDGARD FRANCISCO
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: ALTEZ AGUIRRE KEVIN ROBERT

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la Investigación					82
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la Investigación					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el Instrumento					82
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: HABILIDADES GERENCIALES

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01		✓		
02		✓		
03	✓			
04	✓			
05		✓		
06		✓		
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
14	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
15	<input checked="" type="checkbox"/>			
16	<input checked="" type="checkbox"/>			
17	<input checked="" type="checkbox"/>			
18	<input checked="" type="checkbox"/>			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, Incrementar o suprimir en los Instrumentos de Investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

81%

Ate, 07 de mayo del 2020



Firma de experto Informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CERVANTES RAMÓN EDGARD FRANCISCO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: ALTEZ AGUIRRE KEVIN ROBERT

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la Investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01		✓		
02	✓			
03	✓			
04		✓		
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08		✓		
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de Investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

81%

Ate, 07 de mayo del 2020



Firma de experto Informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. IRIS KATHERINE GONZALES FIGUEROA
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: ALTEZ AGUIRRE KEVIN ROBERT

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades Internas y externas de la Investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la Investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: HABILIDADES GERENCIALES

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

81%

Ate, 07 de mayo del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 46461881

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. IRIS KATHERINE GONZALES FIGUEROA
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: ALTEZ AGUIRRE KEVIN ROBERT

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					83
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					83
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					83
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					83
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la Investigación					83
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					83
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					83
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					83
PROMEDIO DE VALORACIÓN						83%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

83 %

Ate, 07 de mayo del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 46461881

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
V. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: ALTEZ AGUIRRE KEVIN ROBERT

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					83
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades Internas y externas de la Investigación					83
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					83
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					83
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la Investigación					83
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					83
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					83
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					83
PROMEDIO DE VALORACIÓN						83

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: HABILIDADES GERENCIALES

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			



14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

V. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de Investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

83 %

Ate, 07 de mayo del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
VII. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. BARDALES CARDENAS MIGUEL
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: ALTEZ AGUIRRE KEVIN ROBERT

VIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades Internas y externas de la Investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la Investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16		✓		
17		✓		
18		✓		

VI. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, Incrementar o suprimir en los Instrumentos de Investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

81 %

Ate, 07 de mayo del 2020



Firma de experto Informante
DNI N° 08437636

0		HABILIDAD							
		Habilidades técnicas						Habil	
Dimensiones		Habilidades técnicas						Habil	
Indicadores		Uso de la tecnología		Trabajo en sí mismo		Uso de máquinas y equipos		Comunicación efectiva	
Preguntas		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8
PARTICIPANTES	1	3	4	2	4	3	3	4	3
	2	5	3	5	5	3	5	4	5
	3	4	4	4	4	4	5	3	2
	4	1	2	3	2	1	2	3	2
	5	4	4	4	5	3	4	3	3
	6	5	4	5	5	4	5	4	5
	7	2	2	3	2	2	2	2	1
	8	4	4	4	5	3	4	4	4
	9	3	3	5	3	2	3	5	3
	10	2	3	1	2	2	2	3	2
	11	5	4	5	4	5	4	5	5
	12	4	3	4	5	3	5	4	4
	13	3	4	3	3	4	4	3	3
	14	2	1	2	4	2	1	3	2
	15	5	4	4	5	5	5	4	3
	16	4	5	3	4	5	4	3	2
	17	5	5	4	5	4	3	5	4
	18	3	3	4	3	5	3	4	3
	19	4	5	4	5	4	5	3	4
	20	5	3	5	4	5	5	5	4
	21	3	3	3	5	3	5	3	1
	22	4	4	5	4	4	4	3	3

23	3	4	2	3	5	3	4	3
24	2	1	3	2	2	2	3	2
25	4	4	5	4	4	4	3	3
26	5	4	5	4	5	5	5	3
27	5	5	4	5	3	5	5	4
28	4	3	4	3	2	4	3	3
29	4	3	5	4	4	5	3	2
30	2	3	2	3	2	1	2	2
31	3	4	5	4	5	3	5	4
32	5	3	3	5	3	5	4	4
33	3	5	4	3	4	3	3	3
34	5	4	3	5	3	4	5	4
35	4	4	4	5	4	5	4	2
36	4	5	3	4	5	4	3	3
37	5	5	4	5	4	3	4	4
38	4	4	5	4	4	4	5	3
39	4	4	4	5	4	5	3	4
40	5	3	5	4	5	4	5	4
41	2	3	1	2	2	3	2	3
42	4	4	5	4	4	3	3	2
43	3	4	3	4	4	3	4	2
44	4	3	4	3	3	4	3	3
45	4	5	5	4	4	4	3	1
46	5	4	5	4	5	5	5	4
47	4	5	3	5	3	5	5	2
48	3	3	2	3	3	4	3	3
49	4	3	5	5	4	5	3	3
50	5	5	4	4	4	4	4	4
51	4	5	5	5	3	4	5	4
52	4	4	4	4	4	5	5	2
53	3	2	4	3	3	4	3	3
54	4	3	5	5	4	4	3	3
55	2	3	2	1	2	3	3	2
56	5	4	4	4	5	5	5	3
57	3	5	5	4	3	4	4	3

58	5	3	5	3	2	3	4	3
59	3	3	4	4	3	3	4	2
60	2	1	2	3	2	3	2	2

Variable		TRABAJO								
Dimensiones		Compromiso						Comunidad		
Indicadores		Responsabilidad		Proactividad		Cooperación		Libertad de expresión		Comun
Preguntas		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	
PARTICIPANTES	1	3	4	3	4	3	3	3	2	
	2	4	3	2	4	4	4	4	3	
	3	4	3	4	3	5	4	2	2	
	4	3	4	2	4	4	3	3	2	
	5	5	5	3	3	5	4	4	3	
	6	5	4	3	4	4	4	3	4	
	7	4	3	4	3	3	2	2	2	
	8	4	5	3	3	4	3	4	4	
	9	4	4	4	3	5	4	2	3	
	10	3	3	2	4	4	3	2	2	
	11	4	4	3	4	4	2	3	4	
	12	5	3	3	3	3	5	4	4	
	13	3	5	4	3	4	3	2	3	
	14	4	5	2	4	5	4	3	4	
	15	4	4	4	4	3	5	4	2	
	16	5	4	3	3	4	4	2	1	
	17	4	2	4	4	5	3	2	4	
	18	4	5	4	3	5	4	5	5	
	19	5	5	4	5	4	5	3	4	
	20	5	4	2	4	4	4	1	4	
	21	3	3	3	5	3	5	2	3	

22	4	4	3	4	5	2	3	5
23	5	4	3	4	4	3	2	4
24	3	5	4	3	3	4	2	1
25	4	5	3	4	5	4	2	3
26	4	4	2	3	4	5	3	5
27	5	2	3	5	4	5	1	4
28	3	3	2	4	3	4	3	3
29	4	3	3	4	5	5	3	5
30	5	5	4	4	4	4	4	4
31	3	4	4	4	5	2	4	4
32	4	3	3	5	3	5	4	4
33	3	4	4	3	5	3	3	3
34	5	5	2	4	4	4	4	4
35	4	4	4	3	3	5	4	2
36	4	5	3	4	4	4	2	1
37	5	5	4	4	5	3	2	4
38	4	4	2	3	4	4	4	3
39	5	5	4	3	5	5	3	4
40	4	4	4	4	5	4	4	4
41	3	3	3	3	3	5	2	3
42	5	4	4	4	5	3	3	3
43	4	5	3	4	4	3	2	4
44	4	3	4	3	3	4	3	1
45	4	5	3	4	5	4	2	3
46	5	4	4	3	5	3	3	4
47	4	5	3	4	4	5	4	4
48	3	2	2	3	3	4	3	3
49	4	3	3	4	4	3	3	2
50	3	5	4	4	5	4	4	4
51	5	4	3	3	3	3	3	3
52	4	5	2	4	4	4	3	2
53	3	3	3	3	4	3	2	2
54	4	4	3	3	3	4	2	3
55	3	5	4	4	3	3	3	2
56	4	3	3	4	4	5	4	3

57	5	4	2	3	3	4	4	4	
58	3	4	3	4	4	4	3	3	
59	4	4	2	3	4	3	3	3	
60	4	3	3	4	5	3	4	2	