



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Habilidades gerenciales y el rendimiento laboral del personal
de la gerencia de recursos humanos de una empresa de
transporte, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Salas Tarazona, Marcelino Raymundo (ORCID: 0000-0001-7940-2288)

ASESOR:

Dr. Nolazco Labajos, Fernando (ORCID: 0000-0001-8910-222X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo de Habilidades gerenciales

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Este logro, esfuerzo y trabajo se lo dedico a nuestro Dios padre, así también al esfuerzo de mi madre y padre en su lucha diaria, al de mis hermanos, en especial a mi hijo Marco y al ejemplo inculcado por Víctor Maurtua, quienes han hecho una guía en mi camino, creando motivación en mi para lograr objetivos, que están basados en la perseverancia, en la visión de lograr metas tanto en mi vida personal como profesional.

Agradecimiento

Especialmente agradezco a mi familia por apoyo brindado directa e indirectamente, que hizo posible el presente trabajo de, asimismo a mis profesores de la maestría, como al maestro Fernando Nolazco, quienes con su experiencia y su constante apoyo han alentado a culminar mi meta.

Índice

| | Pág |
|-------------------------------------|-----|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice | iv |
| Índice de tablas | vi |
| Índice de figuras | vii |
| Resumen | 8 |
| Abstract | 9 |
| I. INTRODUCCIÓN | 10 |
| II. MARCO TEÓRICO | 15 |
| III. METODOLOGÍA | 23 |
| Enfoque de la investigación | 23 |
| Tipo de investigación | 23 |
| Diseño de investigación | 24 |
| Nivel de la Investigación | 24 |
| Método de la investigación | 25 |
| 3.1 Operacionalización de variables | 25 |
| 3.2 Población, muestra y muestreo | 26 |

| | |
|--|----|
| 3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 27 |
| 3.8 Aspectos éticos | 30 |
| IV. RESULTADOS | 31 |
| 4.1 Resultados Descriptivos | 31 |
| 4.2 Resultados inferenciales | 35 |
| V. DISCUSIÓN | 39 |
| VI. CONCLUSIONES | 40 |
| VII. RECOMENDACIONES | 41 |
| REFERENCIAS | 42 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 1 | Operacionalización de la variable: Habilidades gerenciales | 27 |
| Tabla 2 | Operacionalización de la variable: Rendimiento laboral | 28 |
| Tabla 3 | Escala de interpretación de la confiabilidad | 34 |
| Tabla 4 | Nivel de confiabilidad de la variable Habilidades Gerenciales | 35 |
| Tabla 5 | Nivel de confiabilidad de la variable Rendimiento laboral | 35 |
| | Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable | |
| Tabla 6 | Habilidades gerenciales. | 36 |
| | Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las | |
| Tabla 7 | dimensiones de habilidades gerenciales | 37 |
| | Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable | |
| Tabla 8 | Rendimiento laboral | 38 |
| | Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las | |
| Tabla 9 | dimensiones de rendimiento laboral | 38 |
| | Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman | |
| Tabla 10 | entre las habilidades gerenciales y el rendimiento laboral | 40 |
| | Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman | |
| Tabla 11 | entre la comunicación y el rendimiento laboral | 41 |
| | Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman | |
| Tabla 12 | entre el liderazgo y el rendimiento laboral | 42 |
| | Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman | |
| Tabla 13 | entre la motivación y el rendimiento laboral | 43 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Percepción de habilidades gerenciales | 31 |
| Figura 2. Niveles de las dimensiones de las habilidades gerenciales | 32 |
| Figura 3. Percepción del rendimiento laboral | 33 |
| Figura 4. Niveles de las dimensiones del rendimiento laboral | 34 |

Resumen

Esta investigación tiene por objeto verificar la relación entre las habilidades directivas y el rendimiento laboral de los gerentes en empresas de la alianza, que tienen sucursales en Lima, Canet, Chincha, Pisco, Nazca y Joaquín. Las variables seleccionadas son las habilidades del gerente que deben poseer estos y el desempeño en las labores de los colaboradores. El enunciado del problema es la relación entre las habilidades de gestión y el desenvolvimiento del gerente. Los gerentes son responsables de liderar una entidad para que pueda lograr sus objetivos. En concreto, cuando estos empleados tengan una serie de habilidades que incluyan el dialogo seguro, el liderazgo y la motivación, se darán cuenta de la capacidad de los trabajadores para mejorar el rendimiento laboral en la realización de las actividades y el logro de las metas establecidas.

Es por eso que el propósito de este estudio es verificar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño de los empleados. La investigación se realizó con los gerentes de felicidad y desarrollo humano y sus empleados. El propósito es que los gerentes presten atención a los servicios y atención de los gerentes de la alianza. Es de muy buena calidad. El método utilizado es la escala Likert, a través del cual se pueden medir las variables de investigación para obtener resultados importantes y confiables, obteniendo así la correlación entre las habilidades directivas y el desempeño de los empleados. Mediante encuestas por cuestionario y datos estadísticos de los trabajadores, el análisis no paramétrico demuestra la relación entre ambas variables.

Palabras claves: capacitación, rendimiento laboral, solidez económica, habilidades gerenciales.

Abstract

The purpose of this research is to verify the relationship between managerial skills and job performance of managers in alliance companies, which have branches in Lima, Canet, Chincha, Pisco, Nazca and Joaquin. The variables selected are the manager's skills that these must possess and the performance of the collaborators' work. The problem statement is the relationship between management skills and the manager's performance. Managers are responsible for leading an entity so that it can achieve its objectives. Specifically, when these employees have a series of skills that include safe dialogue, leadership and motivation, they will realize the ability of workers to improve job performance in carrying out activities and achieving established goals. .

That is why the purpose of this study is to verify the relationship between managerial skills and employee performance. The research was conducted with happiness and human development managers and their employees. The purpose is for managers to pay attention to the services and attention of the alliance managers. It is of very good quality. The method used is the Likert scale, through which the research variables can be measured to obtain important and reliable results, thus obtaining the correlation between managerial skills and employee performance. Through questionnaire surveys and statistical data of the workers, the non-parametric analysis demonstrates the relationship between both variables.

Keywords: training, job performance, financial strength, managerial skills.

I. INTRODUCCIÓN

La globalización, en el mundo empresarial experimentó constantes cambios día a día, en procesos políticos, sociales, tecnológicos y económicos que afectan al mercado laboral nacional e internacional; en medio de estos grandes cambios, es necesario que las organizaciones ya sean públicas o privadas desarrollen ventajas competitivas debido a la nueva realidad que afrontan, para ello es necesario que cuenten con profesionales que desarrollen nuevas habilidades y competencias a fin de enfrentar los nuevos retos.

El Perú no es ajeno a estos cambios y actualmente se encuentra en un crecimiento económico sostenible, priorizando cada año el incremento del presupuesto para la inversión pública, con el objetivo de mejorar los servicios públicos y reducir las brechas sociales. Para ello, las instituciones públicas, deben optimizar los recursos públicos, con la finalidad de satisfacer una necesidad social y brindar servicios públicos en beneficio de los ciudadanos y para su implementación es necesario la identificación, formulación, evaluación y ejecución de proyectos de inversión pública en el marco del Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP), el cual establece parámetros buscando la sostenibilidad, eficiencia e impacto socio económico en beneficio de los ciudadanos peruanos. Actualmente, existe una importante diferencia en la cobertura y calidad de servicios, y es importante que se identifiquen correctamente las necesidades de servicio y las características del proyecto estén sustentadas en buenos estudios previos.

En el marco de la nueva gestión de gobierno, los funcionarios públicos deben actuar de manera ordenada y secuencial, de manera que el logro de los resultados sea efectivo, para ello se necesita funcionarios que se adapten a los cambios de manera efectiva, siendo necesario que los evaluadores de proyectos de inversión pública no solo tengan habilidades cognitivas que resuelvan problemas técnicos como son: conocimiento, experiencias y destrezas técnicas requeridas para desempeñar sus funciones, sino otro tipo de habilidades que influyan en el correcto desempeño laboral como son las habilidades gerenciales: personales, interpersonales y grupales, a fin que puedan resolver de manera

articulada y coordinada las observaciones de los proyectos con las áreas de formuladoras de proyectos, así como determinar la rentabilidad económica, financiera y social, de tal forma que resuelva una necesidad de servicio en forma eficiente, segura, rentable y se pueda asignar recursos económicos a la mejor alternativa.

Los evaluadores deben ser verdaderamente competentes, capaces de relacionarse en sus entornos y participar activamente con sus compañeros de trabajo, los responsables de las Unidades Formuladores de Proyectos, personas externas, entre otros, integrarse en las acciones del equipo para desarrollar a cabalidad sus tareas, logrando articular sus habilidades cognitivas con las habilidades gerenciales, con la finalidad de que ante determinadas situaciones, tengan la capacidad de resolver problemas y alcanzar el éxito en sus gestiones individuales y grupales en los ámbitos laborales, sociales y familiares. Por lo descrito, es necesario que a través de esta investigación se pueda evaluar la influencia de las habilidades gerenciales de los evaluadores de proyectos en su desempeño laboral.

Asimismo existe una preocupación en el ámbito de la capacitación laboral ya que no está siendo implementada en su real dimensión en las empresas a nivel mundial, por carecer de solides económica, y si estas organizaciones la tuvieran prefieren destinar más sus recursos hacia las ventas u otras áreas que reportan ingresos en corto tiempo, la cual se llega a constatar efectivamente en el área administrativa del rubro de empresas eléctricas que generalmente son públicas de carácter nacional las cuales arrastran una burocracia y problemas de meritocracia lo cual disminuye su verdadero rendimiento laboral al cual tienden a tener su competencia privada en su mismo rubro. (Vanegas, 2017)

Las funciones de los recursos humanos tienen un carácter social que le permite el cubrimiento de los objetivos funcionales deseados, siendo los trabajadores parte de los recursos internos de gran importancia que marca la diferencia entre una empresa y otra. Los altos cargos directivos de las empresas esperan que sus áreas respectivas apoyen en mejorar la productividad, así como la planeación de los sucesos, así como todo cambio cultural corporativo. (Alcon, 2015).

En América latina el rendimiento de los trabajadores son necesarios para que logren el equilibrio entre los objetivos de la empresa, así como cubrir la necesidad social, y de todos los colaboradores, las organizaciones deben poner mayor énfasis en responder las necesidades mencionadas de estos últimos, ya que el éxito en su mayoría depende del excelente manejo de las unidades responsables de los trabajadores, la cual lamentablemente no se ve reflejada por las naciones que arrastran una serie de problemas especialmente en su atención al área de recursos humanos la cual merma el rendimiento laboral como organización y desempeño del mismo. (Chávez, 2016)

En las entidades estatales como el Ministerio Público, así como en las privadas, existieron personas que cumplen diferentes funciones, para poder llegar a los objetivos trazados. La razón de ser de las entidades, somos las personas que estamos día a día en constante interrelación con otras personas. Siendo necesario, que una persona dirija a un grupo de personas, dicha persona debe contar con algunas características especiales, con la finalidad que pueda dirigir a otras personas para lograr los objetivos y llegar a las metas trazadas. (Mamani, 2018).

Robbins (2015) indicó que los conocimientos e ideas a favor de la humanidad, influyen en la manera de observar cómo utilizar el liderazgo, el principio de autoridad y el poder. De igual manera, muestra que el compromiso laboral del gerente es coordinar en equipo, y deben ser considerados estratégicamente como socios.

El problema que tiene el área de recursos humanos es la falta de habilidades gerenciales y el bajo rendimiento laboral, entre las cuáles se identificó las siguientes: falta e inadecuada comunicación, falta de capacitación, falta de motivación, entre otros. Como línea de producción, el factor fundamental se encuentra en los colaboradores. Las organizaciones que pretendan alcanzar sus metas y lograr el éxito sostenido, deberán mejorar las competencias de su capital humano, sobre todo, de quienes se encargan de conducir la dirección de las mismas, procesando un eficiente desempeño de las funciones gerenciales. Además, la rotación constante del personal en los procesos de producción del área

de digitalización, afecta directamente la producción total de del área, ya que todos los factores generan poco compromiso de los colaboradores.

De tal forma viendo estas dificultades en el área de recursos humanos de la empresa en estudio, se formula la investigación de la siguiente manera: ¿De qué manera las habilidades gerenciales se relacionan con el rendimiento laboral del personal de una entidad de transporte, 2020? Y los problemas específicos son: a) ¿De qué manera la comunicación se relaciona con el rendimiento laboral del personal de una entidad de transporte, 2020?, b) ¿De qué manera el liderazgo se relaciona con el rendimiento laboral del personal de una entidad de transporte, 2020?, c) ¿De qué manera la motivación se relaciona con el rendimiento laboral del personal de una entidad de transporte, 2020?

Con respecto a la justificación teórica la investigación tiene por objetivo determinar la relación de las habilidades gerenciales con el rendimiento laboral, ambas variables han sido estudiadas en muchos contextos, pero muy poco en el ámbito del transporte, por ello consideramos necesario y pertinente realizar este estudio. La relevancia de la presente investigación radica en que se ampliará los conocimientos teóricos acerca de las variables lo cual permitirá que se interesen en el análisis de las habilidades gerenciales y el rendimiento laboral, en trabajadores del sector transporte.

La justificación práctica es importante conocer si los trabajadores de la empresa poseen habilidades gerenciales y como se relacionan con el rendimiento laboral para así fortalecer las competencias de los trabajadores, lo cual repercutirá en la calidad de atención hacia los usuarios. La atención que se brinda a los clientes en el sector transporte, pasa por momentos críticos debido a la gran demanda que se tiene de estos servicios. Es importante que el personal se encuentre al nivel de estas exigencias, por ello resaltamos la realización de esta investigación en una población relevante.

Para la justificación metodológica en el estudio, se hizo uso el cuestionario como instrumento de recopilación de información; válidos y confiables. Estos instrumentos fueron trabajados en otras investigaciones con poblaciones diferentes a la de salud, con buenos resultados. El desarrollo de la investigación ha puesto a prueba instrumentos, los cuales han arrojado resultados que nos

permiten diagnosticar y conocer el desempeño de un grupo importante de trabajadores los mismos que luego serán usados por muchos investigadores que se apoyarán en esta metodología por su simplicidad y rapidez.

Respecto al objetivo general del estudio fue formulado con la siguiente proposición: Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte, 2020. Con respecto a los objetivos específicos se tiene lo siguiente: a) Determinar la relación que existe entre la comunicación y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte, 2020, b) Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte, 2020, c) Determinar la relación que existe entre la motivación y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte, 2020.

La hipótesis general de la investigación es: Existe relación entre las habilidades gerenciales y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte, 2020. Las hipótesis específicas son: a) Existe relación entre la comunicación y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte, 2020, b) Existe relación entre el liderazgo y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte, 2020, c) Existe relación entre la motivación y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se detallan los antecedentes nacionales e internacionales, en los cuáles se basó mi presente trabajo, en la cual se muestra que existe una relación entre las habilidades gerenciales y el rendimiento laboral:

Pereda (2016) en la tesis, análisis de las habilidades gerenciales y el rendimiento laboral, aplicado al sector público de la provincia de Córdoba, tuvo como objetivo determinar cómo las habilidades gerenciales influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de la provincia de Córdoba. El método utilizado en el estudio es cuantitativo, ya que la encuesta fue realizada y los resultados pueden hallar la calidad y características de los objetos de nuestro estudio. Entre los cuestionarios utilizados para la recopilación de datos, se midieron 27 ítems utilizando la escala Likert. La conclusión fue que las habilidades de los gerentes y la buena gestión dan una ventaja estratégica firmemente asentada en la actualidad, y que los altos mandos de las entidades del estado coinciden con cierto tipo de colaboradores, y sus personalidades, motivaciones y habilidades son coherentes con los objetivos de la organización, contribuyendo así a la mejora del rendimiento laboral.

Fuente y Navarro (2016), nos indicó en el artículo “El rendimiento laboral y su impacto en la productividad”, mencionó cómo la variable rendimiento laboral afecta la productividad, pues la principal conclusión del estudio mencionó que la comunicación segura entre diferentes campos Y armonía. El trabajo de la delegación de recursos humanos incide en la satisfacción en la labor de los colaboradores.

Alcón (2015) en el trabajo “Habilidades de gestión y rendimiento laboral de docentes de escuelas básicas en el departamento de Caño Nuevo, Tinaquillo, estado Cojedes”, mencionó el propósito de describir las habilidades del director y su importancia para el rendimiento laboral. Mano de obra de los empleados. El tipo de investigación es descriptiva, utilizando encuestas como técnica de recogida de información y utilizando un cuestionario de veintiséis ítems como herramienta. El análisis cuantitativo se realiza a través de datos estadísticos, y la conclusión es

que es difícil para los gerentes lidiar con los conflictos debido a la falta de cálculo con las estrategias adecuadas; asimismo, dio a conocer un inadecuado ambiente laboral que no favorece el desarrollo de los trabajadores, carece de empatía y no suele reconocer el trabajo del personal a su cargo.

Fernández (2016) en su presentación sobre el modelo de capacidad de gestión de los directores técnicos del sector financiero basado en métodos de organización inteligente. El propósito fue proponer un plan general que vinculó la lista de agencias de gestión de los técnicos de vanguardia financiera basado en una estructura astuta y un beneficio competitivo que emerge como un motor clave del éxito empresarial. En este tratado se utilizó el encuadre cualitativo-interpretativo, Se concluyó que el exponente de Competencias gerenciales, ayuda para la creación de un buen clima institucional original y la mejora, para descentralizar las decisiones, esto brinda niveles mayores de autosuficiencia, y genera progresos y subordinaciones conjuntas entre gerentes del área de finanzas y sus colaboradores a la con la Vicepresidencia de la organización.

Aburto (2016), en su relación las habilidades de los gerentes y su envergadura en el aire organizacional. Tuvo por finalidad, valorar si las habilidades de los gerentes son causa de un ambiente de insatisfacción en la organización, por producir notificación que contribuyó a solucionar una dificultad en la organización que se estudia. En este tratado se utilizó el tratamiento cuantitativo, no experimental, hipotético-deductivo, la conclusión es que la localidad preparada tiene un clima deficiente en su organización y nada atrayente y que los hacedores que determinaron este clima son: el liderazgo, la vía, la motivación y el comercio de apuro.

Aguilar (2015) señaló en su trabajo "Las habilidades de gestión y su relación con el rendimiento laboral del personal del Centro Nacional de Educación Básica Alternativa en la jurisdicción estatal de la UGEL N ~ 04,04. Para Maestría en Administración de Empresas y Relaciones Internacionales que otorga la Universidad de Vallejo (Universidad César Vallejo), tuvo como objetivo comprender la buena comunicación, liderazgo, motivación que deben tener los líderes de una organización para de esta manera lograr un mejor rendimiento

laboral. Se concluye que existe una fuerte relación entre la variable Habilidades de gestión y rendimiento laboral.

Acero y Montes (2016), en el trabajo titulado "Estilo de gestión y rendimiento laboral en la Facultad de Logística de la Universidad Nacional de Huancavelica durante 2016", fue necesario hallar la relación entre estos estilos. En 2015, en la Universidad Nacional de Huancavelica La Escuela de Logística logró el rendimiento laboral. Los supuestos generales indican que existe un vínculo vital entre los estilos de gestión y el rendimiento en su labor. En 2015, el rendimiento en su labor de los administradores de la universidad observará la relevancia de cada método de gestión y su vínculo con el rendimiento laboral. En este trabajo se concluye que el estilo de gestión, sobre todo en la motivación de la gerencia afecta el rendimiento laboral de los colaboradores. En este estudio, la muestra estuvo compuesta por una muestra censal compuesta por 15 empleados de la gerencia de la Universidad de Logística, considerando que la población es pequeña, pero a su vez significativa, concluyó que existe una relación fuerte entre la dimensión motivación y el rendimiento laboral.

Valencia (2016) en su trabajo llamado, "Estilo de gestión y rendimiento laboral" el propósito es determinar cómo el estilo de gestión y la dirección general de gestión del personal administrativo se relacionan con el rendimiento en su labor en la Universidad Nacional de San Marcos; cuya población de muestra fue de 481 y la población de muestra es 242. Utilice métodos de investigación descriptivos y utilice cuestionarios como técnicas de recopilación de datos. El resultado dió un valor p de 0.002, que es menor a 0.05 y concluyo que existe un vínculo muy fuerte entre el estilo de gestión y el rendimiento en el empleado con un nivel de confianza del 95%, que la comunicación es de vital importancia en las habilidades gerenciales, y esto contribuye a un mejor rendimiento laboral.

Challapa y Quispe (2016) en la tesis llamada Habilidades gerenciales y su relación con el compromiso de los colaboradores de la municipalidad distrital de Miraflores, tuvo como finalidad, convenir la protección de las habilidades de los directores en la identificación de los colaboradores con la organización. En este despacho se utilizó encuadre cuantitativo, especie no experimental-transeccional, programa descriptivo-correlacional. Concluyo que los directores de la

Municipalidad Distrital de Miraflores, cuentan con valideces y estudios para aclarar las principales pobreza de los trabajadores.

Vargas (2018) estableció que en la relación entre habilidades gerenciales y compromisos laborales en la red de 5to nivel de la Red Metropolitana de Lima capital en 2018, el propósito es dar a conocer el listado de compromisos de los gerentes y socios de la 5ta red. Conocimientos básicos del nivel junior de la universidad en 2018. Este artículo utiliza métodos cuantitativos, modelos básicos y elementos de correlación cruzada. Cuya redundancia es que el poder principal tiene promedio de tesis positiva ($Rho = 0.645$) y significativa (p momentum = 0.000 y finalmente 0.05), y tiene las responsabilidades profesionales de los docentes en el N ° 5 de la Red Metropolitana de Lima Capital en 2018.

Para definir las variables expuestas, se precisó la evidencia en las bases teóricas de la presente investigación, entre estas definiciones tenemos:

Goleman (2015) indicó que la inteligencia emocional es una capacidad que se encuentra en nuestra propia epigenética, es decir, que se puede activar y desactivar, desde el enfoque y el contexto emocional y social que una persona se desarrolle.

William Ouchi (2015) señaló que toda organización es un sistema compuesto por valores, creencias y actitudes, es decir, es representado por la cultura organizacional; estas empresas también llamadas "empresas Z" comparten 6 factores en común, entre los cuales están: la formación, planes de capacitación, disminución de rotación del personal. Las teorías consultadas constituyen la preeminencia de un conjunto de estímulos externos e internos que condicionan, dirigen y regulan el comportamiento de la persona, es decir el entorno genera un impacto importante en el desarrollo del trabajador durante el tiempo en el que permanece en la empresa.

Lazarte (2015), indicó que hablar de habilidades gerenciales es hablar del desarrollo de la voluntad y capacidad de las empresas gestoras para orientarlas. Desde la promulgación de Henry Fayol en 1916, la mayoría de las tareas de gestión en los procedimientos administrativos están relacionadas con la comprensión de cómo prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Según los autores Gutiérrez y Lazarte definieron a las habilidades gerenciales en tres componentes: comunicación, liderazgo y motivación, que conllevan a la práctica de una dirección eficaz de la distribución.

La competencia gerencial forma parte de una serie de responsabilidades que los gerentes deben asumir en las funciones corporativas y la coordinación. También es el conocimiento, la capacidad que tienen los gerentes y directores de agruparse para gestionar el liderazgo, alcanzar metas y tomar decisiones en la organización. (Gutiérrez, 2016)

La buena comunicación, que incluyen la consolidación de las habilidades relevantes de las personas para desempeñar eficazmente su rol de comunicadores con perspectivas orientadoras. Las habilidades gerenciales sirven para poder comunicarse entre personas dentro de una organización. La comunicación interna es un mecanismo de gestión orientado a mejorar la comunicación entre la organización y sus empleados con el fin de organizar su relación laboral y / o mejorar la cohesión y desempeño interno. (Puchol,2016)

Se define comunicación de manera etimológica, porque se deriva del latín *comunicare*, que significa "compartir algo, dejar ir Todo junto ". Nos indica que la comunicación es la relación entre los seres vivos con todo lo que le rodea, y esto se demuestra cuando se interactúa con otros. Considere que en la comunicación, el transmisor, la codificación, el mensaje, el canal, la decodificación y el receptor se utilizan como elementos. (Muñoz 2015)

Peñafiel y Serrano (2015) señalaron en el libro "Habilidades sociales" que la autoconfianza es un comportamiento definido por Albert y Emmons, que promueve las relaciones interpersonales, la igualdad y que podemos defender nuestros intereses. Estos comportamientos pertenecen a cada persona como expresar pensamientos, sentimientos y creencias de una manera respetuosa con el medio ambiente y sin preocupaciones. Por lo tanto, se puede concluir que ciertamente significa dejar que los demás conozcan sus sentimientos y pensamientos sin ofenderlos, mientras le permite expresarse.

Gutiérrez (2016) en su libro "Competencia gerencial", indicó que un líder es alguien a que respeta el trabajador o admira por sus actos. Asimismo, esto significa que los líderes deben crear las mejores condiciones para el buen desarrollo de la empresa de esta forma, los líderes deben identificar con sabiduría las fuerzas decisivas de las megas tendencias en el medio donde se encuentre y analizar sobre la realidad de la empresa. También indicó cual es el perfil ideal de un gerente. Enfatizó lo siguiente y tenga la capacidad de crear una visión para el futuro, tener un acervo de conocimientos para impulsar el cambio de la empresa, esto es comprensivo, sensible y capaz de empoderar y motivar a sus colaboradores, lo que inspirará y generará autoconfianza y eficiencia. El equipo de trabajo sabe reconocer, reconocer y recompensar, auto controlarse y dominar los errores de los demás, puede cambiar las reglas del juego en un momento dado, y también puede desarrollar características como la flexibilidad, la adaptación y el cambio.

Gutiérrez (2016) indicó que el estilo de liderazgo es la característica de los gerentes exitosos, este es el hecho de que cada uno de ellos es adecuado para una situación y entorno específicos, sin embargo, ninguno es adecuado para todos. También muestra que los jefes más eficaces saben utilizar la mejor manera para las diferentes situaciones que encuentran. Cuando mencionó el estilo gerencial que muestra dominio y control, los gerentes deben tener la sabiduría y las habilidades necesarias para saber cuándo y dónde usarlo, este es un estilo visionario, el autoritarismo se basa en la responsabilidad y la emoción. La forma de dominar, ganando así. Respeto a los colaboradores, afiliación, los gerentes enfatizan las necesidades emocionales de los empleados y su trabajo. Suelen evitar conflictos, esta forma de participación es competitiva y democrática, los modelos y mentores comprenden e implican el avance en su carrera en la empresa y la consulta común con los colaboradores.

Gutiérrez (2016), mencionó que, con la buena comunicación, es posible ganar el potencial de las personas y grupos de trabajo. Los buenos comunicadores enfrentan tres desafíos y actividades para obtener metas, desarrollar las habilidades de los socios para lograr las metas y construir un equipo sólido y dedicado al logro de las metas. Cantidad y calidad para reducir costos y aumentar la satisfacción de clientes y socios.

Lazarte (2016) indicó también que la motivación es una fuerza endógena inspirada desde una perspectiva psicológica. Desde la perspectiva del jefe, la motivación se puede lograr desde el exterior. Nadie puede inspirar a nadie. Enfatiza que esto se puede lograr creando o manipulando escenas para motivar a las personas cuando hay una razón suficiente. Esta diferencia debe ser clara, porque debe haber movilización. Siguiendo este punto, significa que nadie puede inspirar a otros. Se tiene que hacer que la persona o colaborador tiene suficientes motivos de automotivación, existan condiciones necesarias.

Para nuestra segunda variable, según los autores Vargas y Zans definió al rendimiento laboral en tres dimensiones: clima organizacional, gestión por competencias y motivación laboral, logrando que estas dimensiones funcionen, se obtendrá un mejor rendimiento laboral en los trabajadores.

Zans (2016), consideró que el rendimiento laboral es como el valor total esperado por la organización en un cierto período de tiempo para realizar las funciones esperadas por los empleados. Como resultado, ya sea positivo o negativo, se asume la contribución de los trabajadores a sus metas organizacionales.

Vargas (2018) señaló que el rendimiento laboral es muy importante en cualquier organización, por lo que existen varias definiciones de rendimiento laboral, incluyendo todo lo diseñado para motivar a los empleados a sentirse felices en el trabajo.

Vargas (2018), refirió que el clima organizacional, es todo ambiente interno que se maneja en la organización y se merece la atención en toda organización. Siendo un factor que define de manera conjunta toda propiedad habitual, típica o característica de las organizaciones, haciendo referencia a la naturaleza propia de toda empresa, que es percibida por los trabajadores que se interrelacionan con ella.

Vargas (2018) mencionó la gestión de competencias trata de un modelo de gestión o de gestión, es una forma de gestionar los recursos organizacionales para alinearlos con la estrategia empresarial, y cuando el modelo se pone en funcionamiento correctamente, el sistema gana. Será beneficioso tanto para la empresa como para sus socios. De igual forma, las actividades deben realizarse

de manera efectiva, no solo para lograr el éxito en la ejecución de las actividades, sino también para demostrar sus verdaderas capacidades.

Aburto (2016) indicó que "la habilidad es la característica básica de un individuo y está relacionada con el estándar de efectividad o excelente desempeño en el trabajo". La habilidad también está estrechamente relacionada con la personalidad de una persona y puede predecir diferentes ambientes laborales. Y desafiar el comportamiento.

Aburto (2016) mencionó a través de la habilidad que se refiere a un tipo de rasgos de personalidad, que se derivan de las conductas, estas conductas pueden producir un desempeño exitoso en el trabajo, y en realidad son realizadas por las habilidades de los colaboradores debe ser eficaz.

González (2016) mencionó que cuando los trabajadores trabajan en un ambiente laboral favorable, el rendimiento laboral aumenta. Esto también muestra que el horario, el diseño del trabajo, el descanso, etc. son factores que inciden en el desarrollo laboral. Esto también muestra que el sistema objetivo está relacionado con la cultura de la empresa. Por tanto, un buen lugar de trabajo tendrá un impacto positivo en las condiciones laborales.

En la actualidad en nuestro país es necesario contar con un servicio de transporte idóneo de acuerdo a las necesidades del ciudadano y propiamente de los trabajadores, Este último requiere cada día una mayor atención a diversas cuestiones que afectan directamente a su desempeño laboral. Se tiene en cuenta que las personas pueden impulsar la mejora y el crecimiento de una organización, las habilidades de gestión son extremadamente importantes hoy. Por tanto, existe relación entre la capacidad de gestión y el rendimiento en sus labores de los colaboradores para lograr el desarrollo y avance de la organización.

A través de este estudio, podemos se determina que importante es la relación entre habilidades de gestión y el rendimiento de los empleados, de modo que los empleados puedan brindar mejores servicios, lo cual es un mejor desempeño para lograr objetivos de la organización y las metas como persona. Es el beneficiario de esta investigación por él y la empresa.

La investigación que se presenta es cuantitativa, en la que utilizamos la recolección de datos que nos permiten contrastar hipótesis a través de medidas numéricas y análisis estadísticos para generar patrones de comportamiento, lo que nos permite verificar teorías. Se mostrará la relación entre la variable dependiente y la variable independiente; y la relación entre el tamaño de la variable independiente y la variable dependiente. De manera similar, el diseño de investigación propuesto se considera una sección transversal no experimental (descriptiva y relevante) porque puede medir el vínculo entre las habilidades de gestión variables y el rendimiento en sus labores.

De acuerdo con los resultados de esta investigación, nos permite determinar la relación entre las habilidades directivas y el rendimiento laboral. La relación es vinculante. Instruye a los gerentes de la empresa a dominar e implementar habilidades gerenciales básicas. Permita que sus empleados obtengan bienestar financiero o emocional, que se convierte en un indicador clave de desempeño. Los resultados de la encuesta actual permiten a las personas tomar medidas para resolver los problemas que afectan a sus gerentes de gestión de recursos humanos.

La conclusión es que existe una relación significativa entre las habilidades de gestión y el rendimiento laboral, por lo que puede asegurarse de que se respeten y consideren los derechos laborales de los trabajadores.

III. METODOLOGÍA

Enfoque de la investigación

En cuanto al enfoque la investigación utilizó el cuantitativo, porque para contrastar las hipótesis planteadas se debió utilizar los procedimientos estadísticos, asimismo para describir las características de las variables y de sus respectivas dimensiones. Hernández (2015) indicó que “los datos recolectados pueden o no ser sometidos a procedimientos estadísticos con la finalidad de poder describir o demostrar el comportamiento de la variable y sus dimensiones”

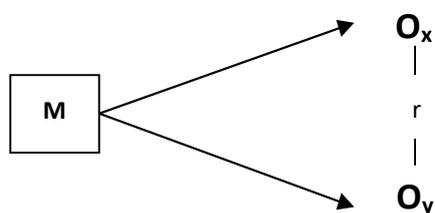
Tipo de investigación

Según la tipología la investigación fue básica porque esta tiene como fin otorgar información que tiene que aumentar los conocimientos teóricos de la ciencia, en torno a las habilidades gerenciales y rendimiento laboral. Se puede señalar que “el tipo de investigación viene a ser el propósito por el cual se piensa llevar a cabo la investigación. Puede realizarse o no un experimento” (Hernández ,2015).

Diseño de investigación

Es no experimental porque se considera la información tal como está, no se manipula ni se cambia la situación de las variables y dimensiones de manera intencional. Esto quiere decir que no hubo alguna modificación o cambios de las variables y verificamos que podemos observar los fenómenos en su contexto natural para luego examinarlos.

El esquema que representa el trabajo con las variables es como se muestra:



Dónde:

M: Representa la muestra

r: Establece la relación entre las variables.

O_x: Habilidades gerenciales

O_y: Rendimiento laboral

Nivel de la Investigación

Fue correlacional, porque en la investigación no solo se trató de encontrar la descripción de los aspectos situacional de las habilidades gerenciales y el desempeño laboral y de cada una de sus dimensiones, sino que también se dirigió la investigación buscar y definir si existe relación o no entre las variables.

Es decir que, “los niveles de investigación hacen referencia a la profundidad que abarca el estudio, los niveles que se piensan indagar en cada uno de los aspectos que corresponden a los fenómenos estudiados”. (Hernández ,2015)

Método de la investigación

El método que se utilizó en la investigación fue el hipotético-deductivo. Toda investigación se inicia con la observación, se observa el problema o la situación que se desea solucionar, para luego plantear las hipótesis que serán deducidas en base resultados estadísticos descriptivos e inferenciales que darán una solución o respuesta que permitirá ofrecer conclusiones.

Hernández (2015) indica que “el método es el conjunto de procedimientos que señalan los pasos a seguir en el desarrollo de la investigación”

3.1 Operacionalización de variables

Tabla 1 Operacionalización de la variable: Habilidades gerenciales

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas y valores |
|--------------------------|------------------|-------|---|
| Clima organizacional | - Liderazgo | 1-2 | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |
| | - Reconocimiento | 3 | |
| | - Desarrollo | 4-5 | |
| Gestión por competencias | - Experiencia | 6 | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |
| | - Habilidades | 7-8 | |
| | - Oportunidad | 9-10 | |
| Motivación laboral | - Rendimiento | 11-12 | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |
| | - Productividad | 13-14 | |
| | - Crecimiento | 15 | |

Tabla 2

Operacionalización de la variable: Rendimiento laboral

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas y valores |
|--------------------|----------------------------|--------------|---|
| Comunicación | - Asertividad | 1,2 | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |
| | - Participación | 3 | |
| | - Información | 4,5 | |
| Liderazgo | - Estilo directivo | 6 | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |
| | - Estilo consultivo | 7 | |
| | - Estilo apoyador | 8-9 | |
| | - Estilo delegativo | 10 | |
| Motivación | - Logros | 11 | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |
| | - Reconocimiento | 12 | |
| | - Independencia laboral | 13-14 15 | |
| | | | |

3.2 Población, muestra y muestreo

Población

Según Hernández (2015), la población es un grupo de casos relacionados con determinadas normas. En este caso, los gerentes de recursos humanos cumplen con los estándares porque tienen características comunes y constituirán una parte importante de la motivación para la investigación. La población está conformada por 70 colaboradores del área en mención.

Muestra

La muestra es definida por como la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio. (Bernal, 2016)

En nuestro caso la muestra es igual a la población, es decir 70 colaboradores, por eso se le llama “Muestra censal”.

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

El instrumento de evaluación utilizado fue la encuesta. Méndez (2015) indica que el cuestionario tiene perseverancia en reparos que se investigan por medio de la definición, el cuestionario permite retener la motivación, talentos, opiniones de los colaboradores, en lista al objetivo de exploración, esta regla es vital para ganar exposición de la notificación, con la pauta de codificar documentos.

La eficacia, en períodos generales, se refiere al cargo en que un utensilio en verdad mide la variable que pretende medir. Por ejemplo, un instrumento de validez es regular la perspicacia debe apreciar la genialidad y no la tratada. Un mecanismo para medir el incremento cotizante tiene que contar ajustadamente esto y no la estampa de una organización. (Hernández, 2015)

Según (Hernández (2015) recopilar datos significa desarrollar un plan detallado que nos permita recopilar datos para fines específicos. El cuestionario se utiliza como herramienta. Las encuestas son procedimientos adecuados para la recolección de datos de grandes muestras. La escala tipo Lickert es un método desarrollado por Remis Lickert en 1932.

Método de análisis de datos

Para este análisis se utilizó el software estadístico SPSS Versión 25, y los datos presentados en las tablas y gráficos fueron analizados y discutidos según variables y extensiones. Para demostrar la hipótesis, la evidencia estadística del coeficiente de proximidad Rho de Spearman se convierte en un hábito del 95% de sinceridad.

Alfa de Cronbach

Cuando una misma persona utiliza el mismo cuestionario en distintas situaciones, se relaciona el grado de rigidez de la puntuación obtenida por la misma persona. Gates (1992), indica que: "Esta es la capacidad del mismo instrumento para producir resultados consistentes la segunda vez que se usa en condiciones lo más similares posible.

Hernández (2015) definieron "La confiabilidad de un instrumento se refiere al mismo nivel de resultados que produce el uso repetido del instrumento sobre el mismo objeto u objeto". La exploración actual se realiza a través de la aplicación Cronbach El índice de rigidez interna de la aplicación varía de 0 a 1, donde 0 representa confiabilidad cero y 1 representa confiabilidad total. En nuestro caso, tras la prueba de fiabilidad alfa de Cronbach, se obtuvieron los siguientes resultados. La escala utilizada para interpretar los resultados del coeficiente de confiabilidad corresponde al creador quien estableció la siguiente escala:

Prueba de confiabilidad

Tabla 3

Nivel de confiabilidad de la variable Habilidades Gerenciales

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,804 | 70 |

La herramienta utilizada para determinar la confiabilidad de la escala para la variable "habilidades gerenciales" es el alfa de Cronbach. Una prueba realizada en 70 trabajadores arrojó 0,804 y mostró que la escala aplicada es una prueba sólida de confiabilidad.

Tabla 4

Nivel de confiabilidad de la variable Rendimiento laboral

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,842 | 70 |

La herramienta utilizada para determinar la confiabilidad de la escala de carga de trabajo variable es el alfa de Cronbach. Una prueba realizada en 70 trabajadores arrojó 0,842 y mostró que la escala aplicada es una prueba sólida de confiabilidad.

Validez del instrumento

En el presente estudio, la validez está referida al grado en que un instrumento verdaderamente mide a la variable de estudio. Para el presente caso la validez del instrumento se estableció mediante los siguientes pasos:

Validez Interna

Se corroboró que el instrumento fue elaborado en base a conceptos teóricos, luego se estableció dimensiones, indicadores e ítems, así como el sistema de evaluación en base al objetivo de investigación, logrando determinar lo que se había planificado en la investigación.

Opinión de expertos

El instrumento fue sometido a un juicio de expertos, todos ellos catedráticos universitarios y expertos, sus aportes fueron necesarios en la verificación de la construcción y el contenido del instrumento, de manera que estos se ajusten al estudio planteado, para tal efecto, se hizo revisar el cuestionario, siendo los expertos las siguientes personalidades que se muestran a continuación.

Tabla 5

Expertos que validaron el instrumento que mide la variable 1.

| N.º | Expertos | Condición | Resultado |
|------------|-------------------------------------|------------------|------------------|
| 1 | Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano | Temático | Aplicable |
| 2 | Mgtr. Miriam Ovalle Saldarriaga | Metodólogo | Aplicable |
| 3 | Dr. Nolazco Labajos Fernando Alexis | Metodólogo | Aplicable |

Nota: Los datos se obtuvieron del certificado de validez

Tabla 6

Expertos que validaron el instrumento que mide la variable 2.

| N.º | Expertos | Condición | Resultado |
|------------|---------------------------------|------------------|------------------|
| 1 | Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano | Temático | Aplicable |
| 2 | Mgtr. Miriam Ovalle Saldarriaga | Metodólogo | Aplicable |
| 3 | Nolazco Labajos Fernando Alexis | Metodólogo | Aplicable |

Nota: Los datos se obtuvieron del certificado de validez

3.8 Aspectos éticos

La ética se basa en la consideración del anonimato de los ayudantes de la investigación, el cuestionario de preguntas es anónimo y con beneplácito del encuestado.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados Descriptivos

V1: Habilidades Gerenciales

Tabla 7

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

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Deficiente | 7 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| Regular | 22 | 31,4 | 31,4 | 41,4 |
| Eficiente | 41 | 58,6 | 58,6 | 100,0 |
| Total | 70 | 100,0 | 100,0 | |

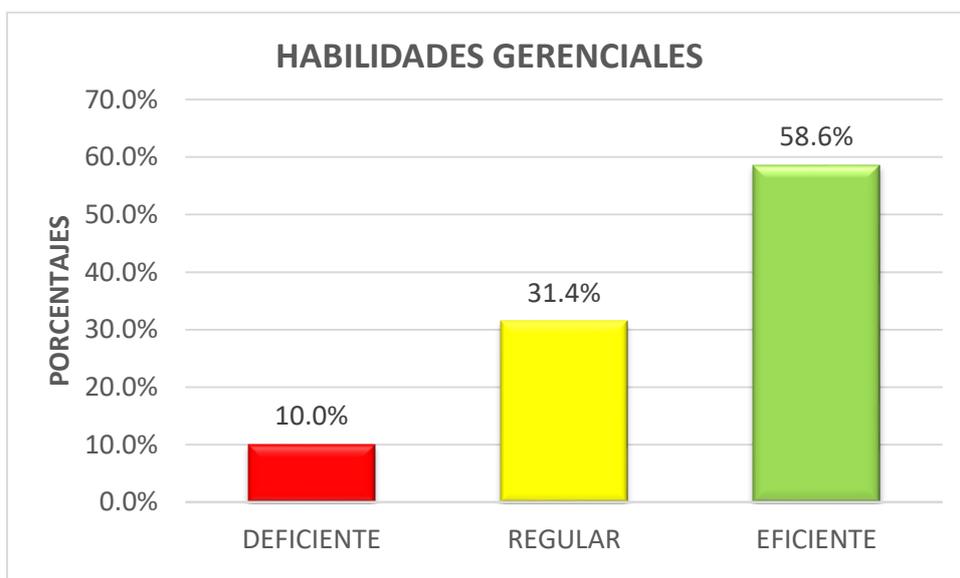


Figura 1. Percepción de habilidades gerenciales

De acuerdo los resultados, se observa que el 31,4% de los encuestados opinan que la habilidad gerencial es regular, el 58,6% de los encuestados manifiestan que la habilidad gerencial es eficiente y el 10,0% de los encuestados señalan que la habilidad gerencial es deficiente.

Tabla 8

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de habilidades gerenciales

| Niveles | f | Comunicación | f | Liderazgo | f | Motivación |
|------------|----|--------------|----|-----------|----|------------|
| Deficiente | 5 | 7.1% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Regular | 34 | 48.6% | 34 | 51.4% | 32 | 45.7% |
| Eficiente | 31 | 44.3% | 36 | 48.6% | 38 | 54.3% |
| Total | 70 | 100.0% | 70 | 100% | 70 | 100% |

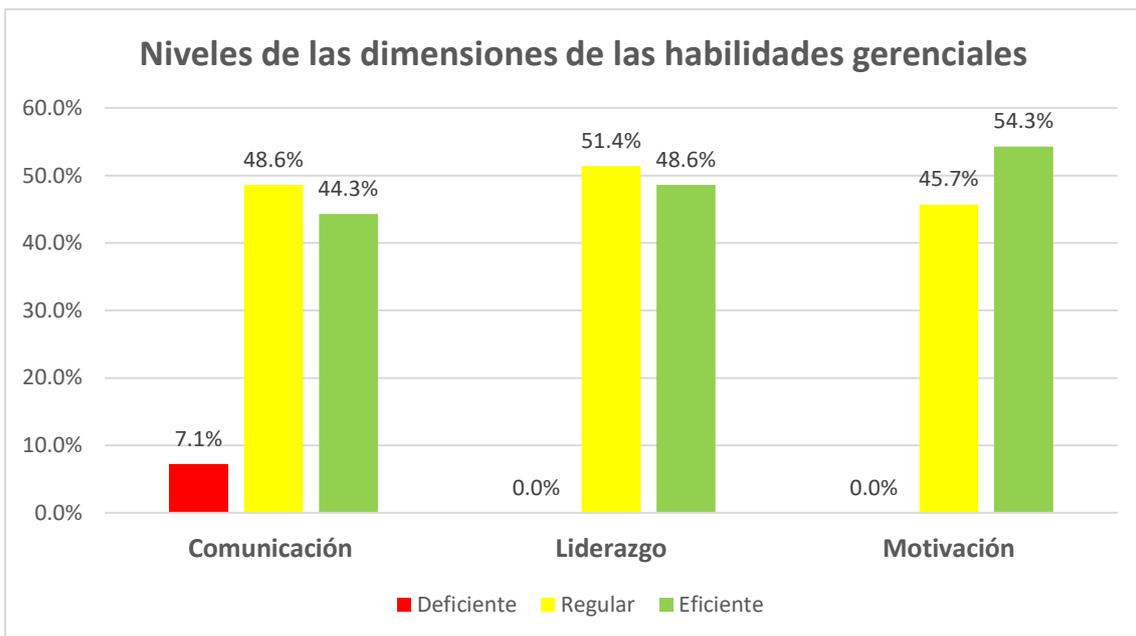


Figura 2. Niveles de las dimensiones de las habilidades gerenciales

De acuerdo los resultados, el 48,6% de los encuestados opinan que la comunicación es regular, el 44,3% de los encuestados dicen que la comunicación es eficiente y el 7,1% de los encuestados señalan que la comunicación es deficiente. Asimismo, el 51.4% de los encuestados expresan que el liderazgo es regular, el 48,6% de los encuestados presentan que el liderazgo es eficiente y el 0,0% de los encuestados manifiestan que el liderazgo es deficiente. Finalmente, el 54.3% de los encuestados expresan que la motivación es regular, el 45,7% de los encuestados dicen que la motivación es eficiente y el 0,0% de los encuestados expresan que la motivación es deficiente.

V2: Rendimiento laboral

Tabla 9

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Rendimiento laboral

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Deficiente | 4 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| Regular | 28 | 40,0 | 40,0 | 45,7 |
| Eficiente | 38 | 54,3 | 54,3 | 100,0 |
| Total | 70 | 100,0 | 100,0 | |

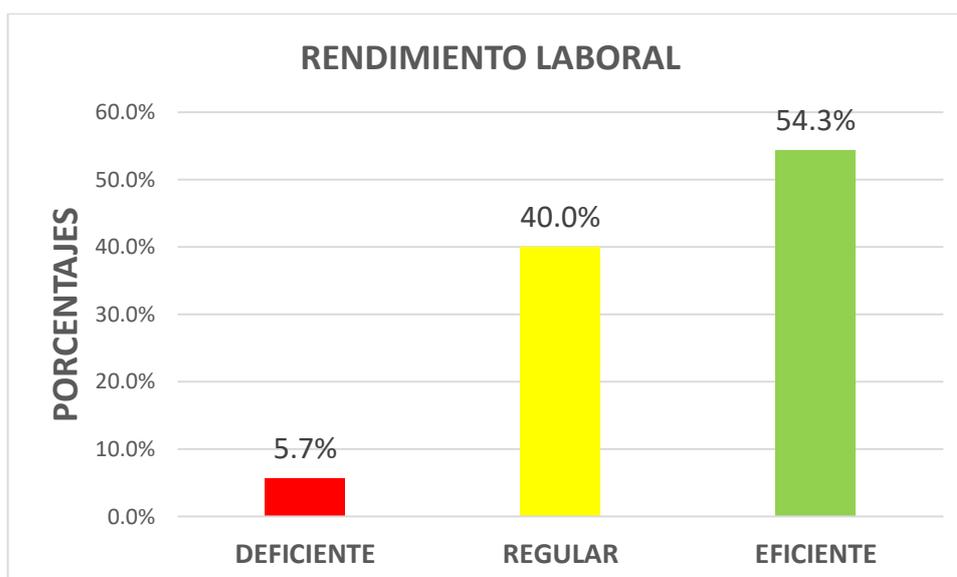


Figura 3. Percepción del rendimiento laboral

De acuerdo los resultados, se observa que el 40% de los encuestados opinan que la habilidad gerencial es regular, el 54,3% de los encuestados manifiestan que la habilidad gerencial es eficiente y el 5,7% de los encuestados señalan que la habilidad gerencial es deficiente.

Tabla 10

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de rendimiento laboral

| Niveles | f | Clima Organizacional | f | Gestión por competencias | f | Motivación laboral |
|------------|----|----------------------|----|--------------------------|----|--------------------|
| Deficiente | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Regular | 51 | 72.9% | 29 | 41.4% | 22 | 31.4% |
| Eficiente | 19 | 27.1% | 41 | 58.6% | 48 | 68.6% |
| Total | 70 | 100.0% | 70 | 100% | 70 | 100% |

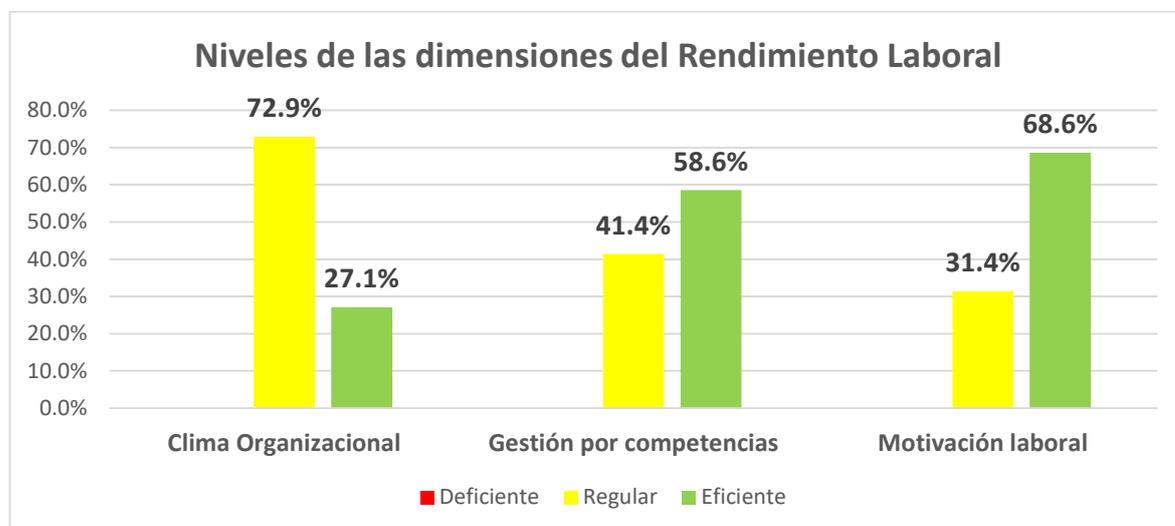


Figura 4. Niveles de las dimensiones del rendimiento laboral

De acuerdo los resultados, el 72,9% de los encuestados dicen que el clima organizacional es regular, el 27,1% de los encuestados indican que el clima organizacional es eficiente y el 0,0% de los encuestados manifiesta que es deficiente. Asimismo, el 41,4% de los encuestados opinan que la gestión por competencias es regular, el 48,6% de los encuestados presentan que es eficiente

y el 0,0% expresan que es deficiente. Finalmente, el 31.4% de los encuestados señalan que motivación laboral es regular, el 68,6% de los encuestados dicen que es eficiente y el 0,0% es deficiente.

4.2 Resultados inferenciales

Hipótesis general de la investigación

H₀: No existe relación entre las habilidades gerenciales y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte, 2020.

H_a: Existe relación entre las habilidades gerenciales y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte, 2020.

Tabla 11

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre las habilidades gerenciales y el rendimiento laboral

| | | | Habilidades gerenciales | Rendimiento laboral |
|-----------------|-------------------------|----------------------------|-------------------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Habilidades gerenciales | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,426** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,009 |
| | | N | 70 | 70 |
| | Rendimiento laboral | Coeficiente de correlación | ,426** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,009 | . |
| | | N | 70 | 70 |

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

Como resultado de la prueba Rho de Spearman, el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.426$), lo que indica una correlación positiva moderada. Además, el valor de $p = 0.009$ es menor que el valor de $\alpha = 0.05$. Por lo tanto, se

asume que las habilidades gerenciales tienen relación significativa con el rendimiento esta es del 95% y se rechaza la hipótesis negativa.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre la comunicación y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte, 2020.

H_a: Existe relación entre la comunicación y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte, 2020.

Tabla 12

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la comunicación y el rendimiento laboral

| | | | Comunicación | Rendimiento laboral |
|------------------------|------------------------|-------------------------------|--------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Comunicación | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,456** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,006 |
| | | N | 70 | 70 |
| Rendimiento laboral | Rendimiento laboral | Coeficiente de correlación | ,456** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,006 | . |
| | | N | 70 | 70 |

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

Como resultado de la prueba Rho de Spearman, el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.456$), lo que indica una correlación positiva moderada. Además, el valor de $p = 0.006$ es menor que el valor de $\alpha = 0.05$. Por lo tanto, se asume que la comunicación y el rendimiento laboral de una empresa de transporte tienen una relación significativa, la relación es 95% y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre el liderazgo y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte, 2020.

H_a: Existe relación entre el liderazgo y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte, 2020.

Tabla 13

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el liderazgo y el rendimiento laboral

| | | | Liderazgo | Rendimiento laboral |
|--------------------|------------------------|-------------------------------|-----------|------------------------|
| Rho de Spearman | Liderazgo | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,236** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,049 |
| | | N | 70 | 70 |
| | Rendimiento laboral | Coeficiente de correlación | ,236** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,049 | . |
| | | N | 70 | 70 |

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

Como resultado de la prueba Rho de Spearman, el valor del coeficiente de correlación ($r = 0.236$) indica que la correlación positiva es baja. Además, el valor de $p = 0.049$ es menor que el valor de $\alpha = 0.05$. Por lo tanto, se asume que el liderazgo y el rendimiento laboral de una empresa de transporte, tienen una relación significativa de 95% y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre la motivación y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte, 2020.

H_a: Existe relación entre la motivación y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte, 2020.

Tabla 14

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la motivación y el rendimiento laboral

| | | | Motivación | Rendimiento laboral |
|--------------------|------------------------|-------------------------------|------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Motivación | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,756** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,026 |
| | | N | 70 | 70 |
| | Rendimiento laboral | Coeficiente de correlación | ,756** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,026 | . |
| | | N | 70 | 70 |

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

De acuerdo con los resultados de la prueba Rho de Spearman, el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.756$), lo que indica que la correlación positiva es alta. Además, el valor de $p = 0.026$ es menor que el valor de $\alpha = 0.05$. Por lo tanto, se asume que la motivación y el rendimiento laboral de una empresa de transporte, tienen una relación significativa de 95% y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En la hipótesis general, las habilidades gerenciales variables tienen una relación significativa con el rendimiento laboral de las empresas de la alianza gerencial de recursos humanos, lo que me permite verificar a través del a priori citado en el trabajo: "análisis de habilidades gerenciales, aplicado a la investigación en el sector público provincial". "de Córdova" concluyó que las habilidades personales y gerenciales constituyen una ventaja competitiva y ayudan a incrementar el rendimiento laboral.

En la hipótesis específica 1, la dimensión comunicación en las habilidades gerenciales tiene una relación significativa con el rendimiento laboral del departamento del área de recursos humanos, lo que también me permite verificar los antecedentes citados en el trabajo "Estilo de gestión y rendimiento laboral" que concluyó que debido a la buena comunicación y sintonía entre los distintos departamentos que integran la delegación de recursos humanos, los colaboradores tienen mejor desempeño laboral.

En la hipótesis específica 2, la dimensión de liderazgo de las habilidades directivas tiene una relación significativa con el rendimiento laboral del departamento de gestión de recursos humanos de la empresa, lo que me permite verificar a través del a priori citado en el trabajo: "Las habilidades de gestión y su relación con el rendimiento laboral del personal del Centro Nacional de Educación Básica Alternativa en la jurisdicción estatal de la UGEL N ~ 04,04, en la cual se verifica que una buena comunicación, liderazgo, motivación deben de tener los líderes de una organización para de esta manera lograr un mejor rendimiento laboral. En la hipótesis específica 3, la dimensión motivación de las habilidades gerenciales tiene una relación significativa con el rendimiento laboral del departamento de gestión de recursos humanos, lo que me permite aprobar la ponencia "Estilo de gestión y rendimiento laboral en la Facultad de Logística de la Universidad Nacional de Huancavelica durante 2016", en la cual se concluye que existe un vínculo vital entre los estilos de gestión y el rendimiento en su labor. En este trabajo indica que la motivación de la gerencia afecta el rendimiento laboral de los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte, 2020. Según la prueba de Spearman Rho ($r = 0.426$) esto nos indica que existe un grado de correlación positiva moderado, además el valor del $p = 0,009$ que es menor al del $\alpha = 0,05$, en consecuencia, la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

SEGUNDA: Existe una relación significativa entre la comunicación y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte, 2020. En la prueba de Spearman Rho ($r = 0.456$), nos indica que existe una correlación positiva moderada, además el valor del $p = 0,006$ que es menor al del $\alpha = 0,05$, en consecuencia, la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

TERCERA: Existe una relación significativa entre el liderazgo de la empresa y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte, 2020. Según la prueba de Spearman Rho ($r = 0,236$) nos indica que existe una correlación positiva baja, además el valor del $p = 0,049$ que es menor al del $\alpha = 0,05$, en consecuencia, la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

CUARTA: Existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte, 2020. En la prueba de Spearman Rho ($r = 0.756$), nos indica que existe una correlación positiva alta, además el valor del $p = 0,026$ que es menor al del $\alpha = 0,05$, en consecuencia, la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Según los resultados obtenidos, se recomienda a la alta gerencia desarrollar una serie de seminarios y capacitaciones para concientizar la importancia del desarrollo de las habilidades personales e interpersonales, grupales. La promoción inherente de estos seminarios mejorará el compromiso organizacional.

SEGUNDA: Se recomienda que el administrador o gerente de la empresa opte por evaluar continuamente el nivel de compromiso organizacional, por las siguientes razones como el nivel de productividad y la calidad del servicio, se debe considerar cada dimensión del compromiso organizacional y encontrar debilidades en cada nivel para establecer un mecanismo que involucre a todos los empleados identificarse con la organización.

TERCERA: Se recomienda crear una serie de talleres para potenciar las habilidades personales, interpersonales y grupales, con la participación de colaboradores, gerencia y gerentes realizarán estos talleres regularmente cada 15 días para entender el avance como habilidad de desarrollo para enfocar y mejorar los principales problemas. Estas actividades estimularán el interés de las personas en la colaboración, más interacción y autoconocimiento, como dibujar, crear origami y representar roles, para así lograr que aumente el compromiso organizacional y lo colaboradores se identifiquen con la empresa.

CUARTA: Se recomienda mejorar las relaciones interpersonales, realizar el control y la evaluación, prestar especial atención a los procesos de comunicación interna y promover el feedback. Los empleados y la gerencia deben entenderse mejor, conectarse y ejecutar proyectos. La empresa debe brindar conveniencia a los propios empleados para mejorar su relación.

REFERENCIAS

Acero, N. (2016). *Estilos gerenciales y rendimiento laboral*. Huancavelica, Perú.

Aguilar, F. (2015). *Las Habilidades Directivas y su relación con el rendimiento laboral del personal*. Lima.

Ajzen, F. (1975). *Teoría de la acción razonada*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/292/29210206.pdf>.

Alcon, N. (2015, diciembre). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes en las escuelas básicas del sector caño nuevo del municipio Tinaquillo*. Valencia.

Aburto, H. (2016). *habilidades de los gerentes y su envergadura en el aire organizacional*. Mexico: Unón Tipográfica Editorial.

Anaya, L (2015). *Propuesta de Mejora del Clima Organizacional a partir de la Gestión del Talento Humano*. Colombia. Universidad de Ambato

Arias, F. (2012). *El proyeco de investigación*. Editorial Episteme. Lima

Berra, N. (2016). *Tres tesis para una revisión de la investigación en comunicación de masas*. Deutschland, Germany: Editorial Redactum

Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. 2da ed. Perú. Editorial Ricardo.

Carreón, J, y Hernández, J. (2013). *Psicología de la globalización neoliberal*. Ediciones Diaz Santos.

Castañeda, C. y Orihuela, C. (2010): *Capacitación por competencias laborales*. Universidad de Sucre. Bolivia

Challapa J. y Quispe, J. (2016). *Habilidades Directivas y su relación con el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Miraflores, Arequipa 2016*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.

Chávez, S. y Bozo, R. (2016). *Competencias Gerenciales y Desempeño laboral en empresas aseguradoras*. *Revista Electrónica del Centro de investigación*

de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Universidad Privada. Maracaibo, Venezuela.

Chiang, M, Nuñez, A., y Martín, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. R.B. Servicios editoriales.

Chiavenato, I (2007). *Administración de recursos humanos*. 8va.ed. México: Editorial McGraw-Hill.

Chiavenato, I (2009). *Gestión de talento humano*. 3ra.ed. México: Editorial McGraw-Hill. Palomino,

Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. (2011). *Investigación, Fundamentos y Metodología*. 2da.ed. México: Editorial Pearson.

Diaz (2016), con su tesis: *Plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral del área Remuneraciones Obreros - Municipalidad Provincial de Chiclayo*, universidad cesar vallejo, lima, Perú

Dolores, S., Dolores, E., Salazar, J., y Gutierrez, J. (2015). *Las habilidades Directivas y estilos de liderazgo en el ambiente laboral*. Editorial UOC.www.psicore.ws.

Fernández. (2016). *Modelo sobre Competencias Gerenciales para el Personal Directivo de Tecnología del Sector Financiero basado en Enfoque de Organizaciones Inteligentes*. Tecana American University, Estados Unidos

Fuentes M y Navarro, S. (2016). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. Universidad Privada Leonardo Da Vinci, Trujillo, Perú.

Fernández. M (2016). *Modelo de capacidad de gestión de los directores técnicos del sector financiero basado en métodos de organización inteligente*. 1ra.ed. México: Pearson Educación de México S.A de C.V

Gabinia, S (2017). *Potenciales Predictores del rendimiento laboral: Una Exploración Empírica*.

Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional*. Madrid, España: Editorial Kairós.

Ghiglioni, F. (2015): *Gestión de Recursos humanos del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de diputados. Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño.*

Gonzales Garcia, M. J. (2016). *Habilidades Directivas*. Malaga: Innovacion y Cualificacion S.L.

Gutierrez Tobar, E. (2016). *Competencias Gerenciales*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2015). *Metodología de la Investigación. México*. Editorial Mc Graw Hill.

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

Huerta, J., & Rodriguez, G. (2014). *Desarrollo de habilidades directivas (2 ed.)*. Mexico: Pearson Education

Hurtado, J. (2000). *Metodologia de la Investigacion Holistica*. Venezuela: Instituto Universitario de Tecnologia Caripito-Sypal. Obtenido de <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>

Inca, K (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*. Apurímac, Perú.

Landeau, R. (2007). *Elaboración de Trabajos de Investigación*. Caracas: Editorial Alfa.

Loyola, N, Aguilar, E y Montezuma, R. (2016): *Plan estratégico de recursos humanos para la mejora de las relaciones laborales en Camposol S.A.*

Leyva, A., Cavazos, J., & Espejel, J. (2018). Influencia de la planeación estratégica y habilidades. *Contaduría y Administración*, 63(3), 1-21.

Mamani, J. (2018). *Habilidades gerenciales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Centralogic E.I.R.L. San Juan de Miraflores – 2018*. Universidad Autónoma del Perú. Lima - Perú.

Mondy, W. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. 10ma.ed. México: Pearson Educación de México S.A.

Naranjo, R. (2015). *Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia*. *Pensamiento & Gestión*(38), 119-146. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64639792008.pdf>

Nieto, C. (2014). *Los efectos del trabajo con personas mayores dependientes institucionalizadas*. Editorial Dykinson.

Oliva, E. (2017): *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera*, Lima ,Perú.

Peñafiel y Serrano. (2015) *Habilidades Sociales*. Universidad Autónoma del Estado de México. México.

Pereda, F. (2016). *Análisis de las habilidades y el rendimiento laboral del sector público de la provincia de Córdoba*. Universidad de Córdoba, España.

Puchol, L. (2016). *Libro de las Habilidades Directivas*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.

Robbins, S., & DeCenzo, D. (2015). *Fundamentos de Administración* (3 ed.). Mexico: Pearson Educacion. <https://bit.ly/3hrUZ2g>

Rodriguez, G., Gil, J., & Garcia, E. (1996). *Metodología de la investigación Cualitativa*. España: Ediciones Aljibe. <https://bit.ly/3APO4HF>

Sánchez, V. (2019). *Habilidades gerenciales y toma de decisiones en la empresa constructora Grupo Berakah Tumbes, 2018*. (Tesis de maestría). Perú: Universidad César Vallejo

Soria, V. (2004). *Relaciones humanas* (2 ed.). Mexico: Limusa. Obtenido de <https://bit.ly/2VmaHDj>

Suriaga, M., & Gamboa, J. (2019). *Habilidades Gerenciales de la Actualidad*. *E-IDEA Journal of Business Sciences*,1(1),1-16. Obtenido de <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/5>

Sosa, Y. (2014): *Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del Instituto Tecnológico del Nororiente*, Editorial Panamá, 1ra edición.

Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional*. Editorial el manual moderno. Universidad de Colima, México.

Valencia, P. (2016). *Habilidades directivas y rendimiento laboral*.

Vanegas, I. (2017). *Las Habilidades Gerenciales y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de una entidad privada*. Universidad Privada de Tacna, Perú.

Vargas, Z. (2018). *Competencias directivas y compromiso laborales en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Wayne, R (2015) *Administración de recursos humanos, 14va ed. México. Editorial Prentice hall*.

Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*.

Zans, A. (2016): *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en Matagalpa*. Editorial Arimana, Lima, Perú.

Zapana, J. y León, O. (2016): *Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del hospital regional Lambayeque*. Lima, Perú.

ANEXOS

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
CARTA A LOS JUECES EXPERTOS**

Los Olivos, 20 de diciembre del 2020

SEÑOR:

Dr.(a)

Programa Académico de Maestría en Gestión del Talento Humano

Presente:

ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO, POR CRITERIO DE ESPECIALISTA

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un saludo cordial e informarle que como parte del desarrollo de la tesis del Programa Académico de Maestría en Gestión del Talento Humano con mención en Maestra estoy desarrollando el avance de mi tesis titulada: Habilidades gerenciales y el rendimiento laboral del personal de la Gerencia de Recursos Humanos Soyuz S.A .Motivo por el cual se hizo necesario la elaboración de una matriz del instrumento, construcción del instrumento y ficha de validación.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que me permito solicitarle su participación como juez, apelando su trayectoria y reconocimiento como docente universitario y profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente;

**Nombres y apellidos
Marcelino Raymundo Salas Tarazona**

PD. Se adjunta:

- Matriz de investigación
- Instrumento de investigación
- Ficha de validación de instrumento

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: HABILIDADES GERENCIALES

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas y valores |
|--------------------|--|------------------|---|
| Comunicación | <ul style="list-style-type: none">- Asertividad- Participación- Información | 1 a 5 ítems | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |
| Liderazgo | <ul style="list-style-type: none">- Estilo directivo- Estilo consultivo- Estilo apoyador- Estilo delegativo | de 6 a 10 ítems | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |
| Motivación | <ul style="list-style-type: none">- Logros- Reconocimiento- Independencia laboral | de 11 a 15 ítems | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
HABILIDADES GERENCIALES**

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ Si | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Comunicación | | | | | | | |
| 1 | La comunicación del gerente con los trabajadores debe ser Asertiva | | | | | | | |
| 2 | El gerente debe comunicar a los trabajadores para que participen en reuniones | | | | | | | |
| 3 | El gerente debe comunicar a los trabajadores las actividades a realizar para que estén bien informados | | | | | | | |
| 4 | Las habilidades comunicativas del gerente permiten un mejor desarrollo de las funciones en los trabajadores | | | | | | | |
| 5 | La comunicación entre el gerente y los trabajadores debe ser Permanente | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: Liderazgo | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo directivo | | | | | | | |
| 7 | El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo consultivo | | | | | | | |
| 8 | El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo apoyador | | | | | | | |
| 9 | El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo delegativo | | | | | | | |
| 10 | El gerente lidera la gerencia | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: Motivación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | El gerente me motiva por los logros alcanzados | | | | | | | |
| 12 | El gerente reconoce mi trabajo y me motiva | | | | | | | |
| 13 | El gerente me motiva por mi independencia laboral | | | | | | | |
| 14 | El gerente motiva mi responsabilidad por el trabajo | | | | | | | |
| 15 | El gerente es un líder motivador de la gerencia | | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): _____

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

.....de.....del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: **DNI:**.....

Especialidad del evaluador:.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE:
RENDIMIENTO LABORAL

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas y valores |
|--------------------------|---|------------------|---|
| Clima organizacional | <ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Reconocimiento - Desarrollo | 1 a 5 ítems | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |
| Gestión por competencias | <ul style="list-style-type: none"> - Experiencia - Habilidades - Oportunidad | de 6 a 10 ítems | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |
| Motivación laboral | <ul style="list-style-type: none"> - Rendimiento - Productividad - Crecimiento | de 11 a 15 ítems | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RENDIMIENTO LABORAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ^{3Si} | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-------------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Clima Organizacional | | | | | | | |
| 1 | Considera usted que su jefe inmediato ejerce el liderazgo de manera adecuada permitiendo mejorar el clima organizacional de su empresa. | | | | | | | |
| 2 | Indique usted si en su empresa brindan el reconocimiento necesario cuando existe un buen rendimiento laboral en su área de trabajo. | | | | | | | |
| 3 | Manifieste usted si su desarrollo profesional en la empresa donde labora permite que su rendimiento laboral tenga un impacto en la organización. | | | | | | | |
| 4 | Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo | | | | | | | |
| 5 | Si renunciara a esta organización pienso que tendría pocas opciones alternativas | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: Gestión por competencias | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | Indique usted si la experiencia ganada en la empresa aporta un mejor rendimiento laboral en la empresa. | | | | | | | |
| 7 | Considera que las habilidades aprendidas que ha desarrollado en la gestión por competencias generan un mejor rendimiento laboral de su parte. | | | | | | | |
| 8 | Piensa usted que existe oportunidades en la empresa para un mejor rendimiento laboral desarrolladas por la gestión por competencias en la organización. | | | | | | | |
| 9 | Considera que la empresa reconoce sus habilidades durante su desempeño laboral. | | | | | | | |
| 10 | Indique usted si la experiencia adquirida en la empresa es importante en el desarrollo y ascenso en cargos en la empresa. | | | | | | | |
| | DIMENSION 3: Motivación laboral | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | El mejor rendimiento laboral que usted tiene es consecuencia de la motivación recibida por sus superiores en la empresa. | | | | | | | |
| 12 | Manifiesta que la motivación laboral en la empresa mejora el rendimiento laboral en su organización. | | | | | | | |
| 13 | Considera que se aplica el benchmarking como modo de comparar resultados logrados en las métricas de capacitación del personal capacitado. | | | | | | | |
| 14 | Reconoce que la motivación laboral por parte de la empresa mejora la productividad de esta. | | | | | | | |
| 15 | Indique usted si el crecimiento de la empresa es impulsado si hay una buena motivación laboral. | | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

.....de.....del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador:

DNI:.....

Especialidad del

evaluador:.....

.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

| | Habilidades gerenciales | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-------------------------|---|---|---|---|-----------|---|---|---|----|------------|----|----|----|----|---|---|----|----|
| | Comunicación | | | | | Liderazgo | | | | | Motivación | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | | | | |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 | 65 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 20 | 65 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 60 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 15 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 21 | 53 |
| 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 20 | 64 |
| 6 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 22 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 67 |
| 7 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 66 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 20 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 | 63 |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 | 66 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 65 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 68 |
| 12 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 | 60 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 70 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 21 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 22 | 65 |
| 15 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 67 |
| 16 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 16 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 50 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 21 | 66 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 20 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 22 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 23 | 65 |
| 19 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 59 |
| 20 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 17 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 19 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 18 | 54 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 23 | 68 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 20 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 20 | 58 |
| 23 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 22 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 69 |
| 24 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 45 |
| 25 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 44 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 21 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 20 | 60 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 21 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 21 | 64 |
| 28 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 | 60 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 21 | 60 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 21 | 62 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 43 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 61 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 64 |
| 34 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 21 | 59 |
| 35 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 | 66 |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 20 | 65 |
| 37 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 42 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 21 | 62 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 21 | 66 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 60 |
| 41 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 64 |
| 42 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 21 | 59 |
| 43 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 | 66 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 21 | 64 |
| 45 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 44 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 57 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 59 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 20 | 61 |
| 49 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 20 | 58 |
| 50 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 | 66 |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 21 | 60 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 20 | 61 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 19 | 64 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 18 | 58 |
| 55 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 22 | 62 |
| 56 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 19 | 57 |
| 57 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 67 |
| 58 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 19 | 64 |
| 59 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 45 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 20 | 61 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 20 | 65 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 18 | 58 |
| 63 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 22 | 62 |
| 64 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 20 | 58 |
| 65 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 21 | 64 |
| 66 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 18 | 63 |
| 67 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 45 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 21 | 62 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 60 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 21 | 62 |

| | Rendimiento laboral | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----------------------|---|---|---|---|--------------------------|---|---|---|----|--------------------|----|----|----|----|---|---|----|----|
| | Clima organizacional | | | | | Gestión por competencias | | | | | Motivación laboral | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | | | | |
| 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 21 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 65 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 59 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 60 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 17 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 17 | 52 |
| 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 | 66 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 16 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 51 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 23 | 73 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 51 |
| 9 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 | 66 |
| 10 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 63 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 74 |
| 12 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 23 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 67 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 62 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 69 |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 61 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 56 |
| 17 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 66 |
| 18 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 22 | 65 |
| 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 56 |
| 20 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 18 | 56 |
| 21 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 20 | 64 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 | 58 |
| 23 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 21 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 66 |
| 24 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 18 | 55 |
| 26 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 17 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 57 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 61 |
| 28 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 18 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 60 |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 62 |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 22 | 65 |
| 31 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 59 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 60 |
| 33 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 63 |
| 34 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 23 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 21 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 21 | 65 |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 60 |
| 36 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 66 |
| 37 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 22 | 65 |
| 39 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 59 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 60 |
| 41 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 63 |
| 42 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 23 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 21 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 21 | 65 |
| 43 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 60 |
| 44 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 66 |
| 45 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 46 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 22 | 65 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 61 |
| 48 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 22 | 65 |
| 49 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 23 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 21 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 21 | 65 |
| 50 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 60 |
| 51 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 18 | 55 |
| 52 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 17 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 57 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 61 |
| 54 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 18 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 61 |
| 55 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 60 |
| 56 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 22 | 65 |
| 57 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 59 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 60 |
| 59 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 63 |
| 60 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 23 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 21 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 21 | 65 |
| 61 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 60 |
| 62 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 66 |
| 63 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 64 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 22 | 65 |
| 65 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 59 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 60 |
| 67 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 63 |
| 68 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 23 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 21 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 21 | 65 |
| 69 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 60 |
| 70 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 66 |

| | D1 | D2 | D3 | D1_ | D2_ | D3_ | V1 | D4 | D5 | D6 | D4_ | D5_ | D6_ | V2 |
|----|----|----|----|-----|-----|-----|----|----|----|----|-----|-----|-----|----|
| 1 | 20 | 22 | 23 | 2 | 3 | 3 | 3 | 21 | 21 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 21 | 24 | 20 | 3 | 3 | 2 | 3 | 18 | 20 | 21 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 20 | 20 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 20 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 15 | 17 | 21 | 2 | 2 | 3 | 2 | 18 | 17 | 17 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 22 | 22 | 20 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 24 | 23 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 22 | 20 | 25 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16 | 19 | 16 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 7 | 20 | 21 | 25 | 2 | 3 | 3 | 3 | 25 | 25 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 20 | 20 | 23 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 15 | 19 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 21 | 23 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 22 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 22 | 18 | 25 | 3 | 2 | 3 | 3 | 20 | 22 | 21 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 21 | 22 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 25 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 18 | 20 | 22 | 2 | 2 | 3 | 2 | 23 | 21 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | 22 | 23 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 20 | 23 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 14 | 22 | 21 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 24 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 21 | 22 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 22 | 22 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 16 | 16 | 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 20 | 18 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 17 | 22 | 23 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 22 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 20 | 22 | 23 | 2 | 3 | 3 | 3 | 21 | 22 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 19 | 13 | 21 | 25 | 2 | 3 | 3 | 2 | 18 | 19 | 19 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 20 | 17 | 19 | 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 20 | 18 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 21 | 23 | 22 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 23 | 20 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 22 | 18 | 20 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 19 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 23 | 22 | 22 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 22 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 24 | 12 | 16 | 17 | 1 | 2 | 2 | 1 | 14 | 15 | 15 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 25 | 15 | 15 | 14 | 2 | 2 | 2 | 1 | 18 | 19 | 18 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 26 | 19 | 21 | 20 | 2 | 3 | 2 | 2 | 17 | 20 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 27 | 21 | 22 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 20 | 22 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 28 | 19 | 19 | 22 | 2 | 2 | 3 | 2 | 18 | 21 | 21 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 29 | 21 | 18 | 21 | 3 | 2 | 3 | 2 | 19 | 21 | 22 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 30 | 20 | 21 | 21 | 2 | 3 | 3 | 3 | 19 | 24 | 22 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 31 | 15 | 15 | 13 | 2 | 2 | 2 | 1 | 18 | 20 | 21 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 32 | 20 | 20 | 21 | 2 | 2 | 3 | 3 | 20 | 20 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 33 | 22 | 18 | 24 | 3 | 2 | 3 | 3 | 20 | 22 | 21 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 34 | 18 | 20 | 21 | 2 | 2 | 3 | 2 | 23 | 21 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 35 | 21 | 22 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 22 | 21 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 36 | 22 | 23 | 20 | 3 | 3 | 2 | 3 | 21 | 22 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 37 | 12 | 15 | 15 | 1 | 2 | 2 | 1 | 14 | 15 | 15 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 38 | 20 | 21 | 21 | 2 | 3 | 3 | 3 | 19 | 24 | 22 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 39 | 21 | 24 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 20 | 21 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 40 | 20 | 20 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 20 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 41 | 22 | 18 | 24 | 3 | 2 | 3 | 3 | 20 | 22 | 21 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 42 | 18 | 20 | 21 | 2 | 2 | 3 | 2 | 23 | 21 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 43 | 21 | 22 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 22 | 21 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 44 | 22 | 23 | 19 | 3 | 3 | 2 | 3 | 21 | 22 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 45 | 12 | 16 | 16 | 1 | 2 | 2 | 1 | 14 | 15 | 15 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 46 | 20 | 21 | 16 | 2 | 3 | 2 | 2 | 19 | 24 | 22 | 2 | 3 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|---|---|---|---|----|----|----|---|---|---|---|
| 47 | 20 | 20 | 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 20 | 21 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 48 | 20 | 21 | 20 | 2 | 3 | 2 | 3 | 19 | 24 | 22 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 49 | 18 | 20 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 | 21 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 50 | 21 | 22 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 22 | 21 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 51 | 21 | 18 | 21 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18 | 19 | 18 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 52 | 20 | 21 | 20 | 2 | 3 | 2 | 3 | 17 | 20 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 53 | 21 | 24 | 19 | 3 | 3 | 2 | 3 | 20 | 20 | 21 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 54 | 20 | 20 | 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 22 | 21 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 55 | 22 | 18 | 22 | 3 | 2 | 3 | 3 | 19 | 21 | 20 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 56 | 18 | 20 | 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 24 | 22 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 57 | 21 | 22 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 20 | 21 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 58 | 22 | 23 | 19 | 3 | 3 | 2 | 3 | 20 | 20 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 59 | 12 | 16 | 17 | 1 | 2 | 2 | 1 | 20 | 22 | 21 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 60 | 20 | 21 | 20 | 2 | 3 | 2 | 3 | 23 | 21 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 61 | 21 | 24 | 20 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | 22 | 21 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 62 | 20 | 20 | 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 21 | 22 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 63 | 22 | 18 | 22 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 15 | 15 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 64 | 18 | 20 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 24 | 22 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 65 | 21 | 22 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 20 | 21 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 66 | 22 | 23 | 18 | 3 | 3 | 2 | 3 | 20 | 20 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 67 | 12 | 16 | 17 | 1 | 2 | 2 | 1 | 20 | 22 | 21 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 68 | 20 | 21 | 21 | 2 | 3 | 3 | 3 | 23 | 21 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 69 | 20 | 20 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 22 | 21 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 70 | 20 | 21 | 21 | 2 | 3 | 3 | 3 | 21 | 22 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 |

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: HABILIDADES GERENCIALES

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores |
|--------------|---|------------------|---|
| Comunicación | - Asertividad - Participación - Información | 1 a 5 ítems | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |
| Liderazgo | - Estilo directivo - Estilo consultivo - Estilo apoyador - Estilo delegativo | de 6 a 10 ítems | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |
| Motivación | - Logros - Reconocimiento - Independencia laboral | de 11 a 15 ítems | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
HABILIDADES GERENCIALES**

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ^{3Si} | | Sugerencias |
|----------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-------------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Comunicación | | | | | | | | |
| 1 | La comunicación del gerente con los trabajadores debe ser asertiva | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | El gerente debe comunicar a los trabajadores para que participen en reuniones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | El gerente debe comunicar a los trabajadores las actividades a realizar para que estén bien informados | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Las habilidades comunicativas del gerente permiten un mejor desarrollo de las funciones en los trabajadores | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | La comunicación entre el gerente y los trabajadores debe ser permanente | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2: Liderazgo | | | | | | | | |
| 6 | El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo directivo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo consultivo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo apoyador | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo delegativo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | El gerente lidera la gerencia | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 3: Motivación | | | | | | | | |
| 11 | El gerente me motiva por los logros alcanzados | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | El gerente reconoce mi trabajo y me motiva | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | El gerente me motiva por mi independencia laboral | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | El gerente motiva mi responsabilidad por el trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | El gerente es un líder motivador de la gerencia | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Significancia

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

...21 de 12 del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ovalle Saldaniaga Miriam Anacleto DNI: 07176912

Especialidad del evaluador: Metodóloga

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

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

Miriam Ovalle S
Mgta Ovalle Saldaniaga Miriam

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE:
RENDIMIENTO LABORAL

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas y valores |
|--------------------------|---|------------------|---|
| Clima organizacional | - Liderazgo - Reconocimiento - Desarrollo | 1 a 5 ítems | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |
| Gestión por competencias | - Experiencia - Habilidades - Oportunidad | de 6 a 10 ítems | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |
| Motivación laboral | - Rendimiento - Productividad - Crecimiento | de 11 a 15 ítems | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RENDIMIENTO LABORAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Clima Organizacional | | | | | | | | |
| 1 | Considera usted que su jefe inmediato ejerce el liderazgo de manera adecuada permitiendo mejorar el clima organizacional de su empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Indique usted si en su empresa brindan el reconocimiento necesario cuando existe un buen rendimiento laboral en su área de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Manifieste usted si su desarrollo profesional en la empresa donde labora permite que su rendimiento laboral tenga un impacto en la organización. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Si renunciara a esta organización pienso que tendría pocas opciones alternativas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2: Gestión por competencias | | | | | | | | |
| 6 | Indique usted si la experiencia ganada en la empresa aporta un mejor rendimiento laboral en la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Considera que las habilidades aprendidas que ha desarrollado en la gestión por competencias generan un mejor rendimiento laboral de su parte. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Piensa usted que existe oportunidades en la empresa para un mejor rendimiento laboral desarrolladas por la gestión por competencias en la organización. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Considera que la empresa reconoce sus habilidades durante su desempeño laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Indique usted si la experiencia adquirida en la empresa es importante en el desarrollo y ascenso en cargos en la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSION 3: Motivación laboral | | | | | | | | |
| 11 | El mejor rendimiento laboral que usted tiene es consecuencia de la motivación recibida por sus superiores en la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Manifiesta que la motivación laboral en la empresa mejora el rendimiento laboral en su organización. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Considera que se aplica el benchmarking como modo de comparar resultados logrados en las métricas de capacitación del personal capacitado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Reconoce que la motivación laboral por parte de la empresa mejora la productividad de esta. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Indique usted si el crecimiento de la empresa es impulsado si hay una buena motivación laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

.....21.....de.....12.....del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ovalle Saldarriaga Miriam
DNI:.....07.17.69.12.....

Especialidad del evaluador:.....Metodología.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Miriam Ovalle S
Mgtr Ovalle Saldarriaga Miriam

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE:
RENDIMIENTO LABORAL

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas y valores |
|--------------------------|---|------------------|---|
| Clima organizacional | - Liderazgo - Reconocimiento - Desarrollo | 1 a 5 ítems | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |
| Gestión por competencias | - Experiencia - Habilidades - Oportunidad | de 6 a 10 ítems | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |
| Motivación laboral | - Rendimiento - Productividad - Crecimiento | de 11 a 15 ítems | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RENDIMIENTO LABORAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ^{3Si} | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-------------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Clima Organizacional | | | | | | | | |
| 1 | Considera usted que su jefe inmediato ejerce el liderazgo de manera adecuada permitiendo mejorar el clima organizacional de su empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Indique usted si en su empresa brindan el reconocimiento necesario cuando existe un buen rendimiento laboral en su área de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Manifieste usted si su desarrollo profesional en la empresa donde labora permite que su rendimiento laboral tenga un impacto en la organización. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Si renunciara a esta organización pienso que tendría pocas opciones alternativas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2: Gestión por competencias | | | | | | | | |
| 6 | Indique usted si la experiencia ganada en la empresa aporta un mejor rendimiento laboral en la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Considera que las habilidades aprendidas que ha desarrollado en la gestión por competencias generan un mejor rendimiento laboral de su parte. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Piensa usted que existe oportunidades en la empresa para un mejor rendimiento laboral desarrolladas por la gestión por competencias en la organización. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Considera que la empresa reconoce sus habilidades durante su desempeño laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Indique usted si la experiencia adquirida en la empresa es importante en el desarrollo y ascenso en cargos en la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSION 3: Motivación laboral | | | | | | | | |
| 11 | El mejor rendimiento laboral que usted tiene es consecuencia de la motivación recibida por sus superiores en la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Manifiesta que la motivación laboral en la empresa mejora el rendimiento laboral en su organización. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Considera que se aplica el benchmarking como modo de comparar resultados logrados en las métricas de capacitación del personal capacitado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Reconoce que la motivación laboral por parte de la empresa mejora la productividad de esta. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Indique usted si el crecimiento de la empresa es impulsado si hay una buena motivación laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

.....25 de Dic.....del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: LIND GAMARRA D EDGAR LAUREANO
DNI: 32650876

Especialidad del evaluador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS Y LIC EN EDUCACIÓN: MATEMÁTICA E INFORMÁTICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


INGR EDGAR LIND GAMARRA
DNI. 32650876

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: HABILIDADES GERENCIALES

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores |
|--------------|---|------------------|---|
| Comunicación | - Asertividad - Participación - Información | 1 a 5 ítems | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |
| Liderazgo | - Estilo directivo - Estilo consultivo - Estilo apoyador - Estilo delegativo | de 6 a 10 ítems | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |
| Motivación | - Logros - Reconocimiento - Independencia laboral | de 11 a 15 ítems | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
HABILIDADES GERENCIALES**

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ^{3a} | | Sugerencias |
|----------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|------------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Comunicación | | | | | | | | |
| 1 | La comunicación del gerente con los trabajadores debe ser asertiva | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | El gerente debe comunicar a los trabajadores para que participen en reuniones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | El gerente debe comunicar a los trabajadores las actividades a realizar para que estén bien informados | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Las habilidades comunicativas del gerente permiten un mejor desarrollo de las funciones en los trabajadores | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | La comunicación entre el gerente y los trabajadores debe ser permanente | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2: Liderazgo | | | | | | | | |
| 6 | El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo directivo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo consultivo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo apoyador | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo delegativo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | El gerente lidera la gerencia | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 3: Motivación | | | | | | | | |
| 11 | El gerente me motiva por los logros alcanzados | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | El gerente reconoce mi trabajo y me motiva | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | El gerente me motiva por mi independencia laboral | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | El gerente motiva mi responsabilidad por el trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | El gerente es un líder motivador de la gerencia | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

25 de Dic. del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: LINO GAMARRA EDEAR L. DNI: 32650876

Especialidad del evaluador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS Y LIC. EN EDUCACIÓN: MATEMÁTICA e INFORMÁTICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


MOTR. EDEAR LINO GAMARRA
DNI 32650876

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| TITULO | PREGUNTA DE INVESTIGACION | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA ORDINAL | RANGO | INSTRUMENTO | |
|---|--|--|--|--------------------------|----------------------|-----------------------|---|---|----------------------------------|--------------|---------|
| CAPACITACION Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ENEL, LIMA - 2019. | PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPOTESIS GENERAL | Habilidades gerenciales | Comunicación | Asertividad | P1, P2 | 1=En total desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni acuerdo ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=En total acuerdo | Deficiente - Regular - Eficiente | cuestionario | |
| | ¿De qué manera las habilidades gerenciales se relacionan con el rendimiento laboral del personal de una entidad de transporte, 2020? | Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte,2020. | Existe relación entre las habilidades gerenciales y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte,2020. | | | Liderazgo | Participación | | | | P3, P4 |
| | | | | | | | Información | | | | P5, |
| | PROBLEMAS ESPECÍFICOS | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | HIPÓTESIS ESPECÍFICO | | Rendimiento Laboral | Motivación | Estilo directivo | | | | P6, P7 |
| | | | | | | | Estilo consultivo | | | | P8, |
| | | | | | | | Estilo apoyador y delegativo | | | | P9, P10 |
| | ¿De qué manera la comunicación se relaciona con el rendimiento laboral del personal de una entidad de transporte, 2020? | Determinar la relación que existe entre la comunicación y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte,2020. | Existe relación entre la comunicación y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte,2020. | | Clima organizacional | Logros | P11, | | | | |
| | | | | | | Reconocimiento | P12, P13 | | | | |
| | | | | | | Independencia laboral | P14, P15 | | | | |
| | ¿De qué manera el liderazgo se relaciona con el rendimiento laboral del personal de una entidad de transporte, 2020? | Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte,2020. | Existe relación entre el liderazgo y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte,2020 | Gestión por competencias | Liderazgo | P1, P2 | | | | | |
| | | | | | Reconocimiento | P3, P4 | | | | | |
| | | | | | Desarrollo | P5, | | | | | |
| ¿De qué manera la motivación se relaciona con el rendimiento laboral del personal de una entidad de transporte, 2020? | Determinar la relación que existe entre la motivación y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte,2020. | Existe relación entre la motivación y el rendimiento laboral del personal en una entidad de transporte,2020. | Motivación | Experiencia | P6, P7 | | | | | | |
| | | | | Habilidades | P8, P9 | | | | | | |
| | | | | Oportunidad | P10, | | | | | | |
| | | | | | Rendimiento | P11, | 1=En total desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni acuerdo ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=En total acuerdo | | | | |
| | | | | Productividad | P12, P13 | | | | | | |
| | | | | Crecimiento | P14, P15 | | | | | | |

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
CARTA A LOS JUECES EXPERTOS**

Los Olivos, 20 de diciembre del 2020

SEÑOR:

Dr.(a)

Programa Académico de Maestría en Gestión del Talento Humano

Presente:

ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO, POR CRITERIO DE ESPECIALISTA

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un saludo cordial e informarle que como parte del desarrollo de la tesis del Programa Académico de Maestría en Gestión del Talento Humano con mención en Maestra estoy desarrollando el avance de mi tesis titulada: Habilidades gerenciales y el rendimiento laboral del personal de la Gerencia de Recursos Humanos Soyuz S.A .Motivo por el cual se hizo necesario la elaboración de una matriz del instrumento, construcción del instrumento y ficha de validación.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que me permito solicitarle su participación como juez, apelando su trayectoria y reconocimiento como docente universitario y profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente;

Nombres y apellidos

Marcelino Raymundo Salas

Tarazona

PD. Se adjunta:

- Matriz de investigación
- Instrumento de investigación
- Ficha de validación de instrumento

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: HABILIDADES GERENCIALES

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas y valores |
|--------------------|--|------------------|---|
| Comunicación | <ul style="list-style-type: none">- Asertividad- Participación- Información | 1 a 5 ítems | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |
| Liderazgo | <ul style="list-style-type: none">- Estilo directivo- Estilo consultivo- Estilo apoyador- Estilo delegativo | de 6 a 10 ítems | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |
| Motivación | <ul style="list-style-type: none">- Logros- Reconocimiento- Independencia laboral | de 11 a 15 ítems | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
HABILIDADES GERENCIALES**

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ Si | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|--------------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Comunicación | | | | | | | |
| 1 | La comunicación del gerente con los trabajadores debe ser asertiva | X | | X | | X | | |
| 2 | El gerente debe comunicar a los trabajadores para que participen en reuniones | X | | X | | X | | |
| 3 | El gerente debe comunicar a los trabajadores las actividades a realizar para que estén bien informados | X | | X | | X | | |
| 4 | Las habilidades comunicativas del gerente permiten un mejor desarrollo de las funciones en los trabajadores | X | | X | | X | | |
| 5 | La comunicación entre el gerente y los trabajadores debe ser permanente | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Liderazgo | | | | | | | |
| 6 | El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo directivo | X | | X | | X | | |
| 7 | El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo consultivo | X | | X | | X | | |
| 8 | El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo apoyador | X | | X | | X | | |
| 9 | El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo delegativo | X | | X | | X | | |
| 10 | El gerente lidera la gerencia | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Motivación | | | | | | | |
| 11 | El gerente me motiva por los logros alcanzados | X | | X | | X | | |
| 12 | El gerente reconoce mi trabajo y me motiva | X | | X | | X | | |
| 13 | El gerente me motiva por mi independencia laboral | X | | X | | X | | |
| 14 | El gerente motiva mi responsabilidad por el trabajo | X | | X | | X | | |
| 15 | El gerente es un líder motivador de la gerencia | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Nolazco Labajos, Fernando Alexis

DNI: 40086162 Especialidad del evaluador: Metodología de

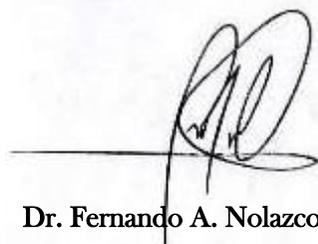
la investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials and a surname, written over a horizontal line.

Dr. Fernando A. Nolazco Labajos

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE:
RENDIMIENTO LABORAL

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas y valores |
|--------------------------|---|------------------|---|
| Clima organizacional | - Liderazgo - Reconocimiento - Desarrollo | 1 a 5 ítems | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |
| Gestión por competencias | - Experiencia - Habilidades - Oportunidad | de 6 a 10 ítems | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |
| Motivación laboral | - Rendimiento - Productividad - Crecimiento | de 11 a 15 ítems | En total desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Ni acuerdo ni en desacuerdo =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5 |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RENDIMIENTO LABORAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Clima Organizacional | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Considera usted que su jefe inmediato ejerce el liderazgo de manera adecuada permitiendo mejorar el clima organizacional de su empresa. | X | | X | | X | | |
| 2 | Indique usted si en su empresa brindan el reconocimiento necesario cuando existe un buen rendimiento laboral en su área de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 3 | Manifieste usted si su desarrollo profesional en la empresa donde labora permite que su rendimiento laboral tenga un impacto en la organización. | X | | X | | X | | |
| 4 | Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo | X | | X | | X | | |
| 5 | Si renunciara a esta organización pienso que tendría pocas opciones alternativas | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Gestión por competencias | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | Indique usted si la experiencia ganada en la empresa aporta un mejor rendimiento laboral en la empresa. | X | | X | | X | | |
| 7 | Considera que las habilidades aprendidas que ha desarrollado en la gestión por competencias generan un mejor rendimiento laboral de su parte. | X | | X | | X | | |
| 8 | Piensa usted que existe oportunidades en la empresa para un mejor rendimiento laboral desarrolladas por la gestión por competencias en la organización. | X | | X | | X | | |
| 9 | Considera que la empresa reconoce sus habilidades durante su desempeño laboral. | X | | X | | X | | |
| 10 | Indique usted si la experiencia adquirida en la empresa es importante en el desarrollo y ascenso en cargos en la empresa. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 3: Motivación laboral | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | El mejor rendimiento laboral que usted tiene es consecuencia de la motivación recibida por sus superiores en la empresa. | X | | X | | X | | |
| 12 | Manifiesta que la motivación laboral en la empresa mejora el rendimiento laboral en su organización. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|-----------|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 13 | Considera que se aplica el benchmarking como modo de comparar resultados logrados en las métricas de capacitación del personal capacitado. | X | | X | | X | | |
| 14 | Reconoce que la motivación laboral por parte de la empresa mejora la productividad de esta. | X | | X | | X | | |
| 15 | Indique usted si el crecimiento de la empresa es impulsado si hay una buena motivación laboral. | X | | X | | X | | |

Instrumentos

Variable 1: Habilidades Gerenciales

Ficha Técnica:

Nombre: Encuesta de Habilidades Gerenciales

Autor: Muguerza Vera & Salvador Requejo

Año: 2015

Tiempo: 30 minutos

Objetivo de la prueba: Medir los factores que influyen en las Habilidades gerenciales.

Descripción: La encuesta contiene 15 preguntas, y se clasifican cinco posibilidades de respuesta según la escala tipo Likert: 1) En total desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Ni acuerdo ni en desacuerdo , 4) Deacuerdo, 5) Totalmente de acuerdo. Las preguntas se agrupan de la siguiente manera:

Comunicación: 1 al 5

Liderazgo: 6 al 10

Motivación: 10 al 15

Variable 2: Rendimiento laboral

Ficha Técnica:

Nombre: Encuesta de Rendimiento Laboral

Autor: Hernandez Sampieri (2010)

Tiempo: 30 minutos

Objetivo de la prueba: Evaluar el nivel de rendimiento laboral de los colaboradores.

Descripción: La encuesta contiene 15 preguntas, y se clasifican cinco posibilidades de respuesta según la escala tipo Likert: 1) En total desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Ni acuerdo ni en desacuerdo , 4) Deacuerdo, 5) Totalmente de acuerdo. Las preguntas se agrupan de la siguiente manera:

Clima organizacional: 1 al 5

Gestión por competencias: 6 al 10

Motivación laboral: 10 al 15