



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El perfil gerencial y el rendimiento laboral de los colaboradores de
arquitectura y construcciones Uriel S.R.L., San Miguel 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Mendoza Pastor, Ulises Jesús (ORCID: 0000-0002-0147-2232)

ASESOR:

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-6008)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a mis padres María Clementina Pastor Tantajulca y Modesto Mendoza, asimismo a novia por brindarme su apoyo incondicional y estar conmigo en los momentos más difíciles en proceso de mí tesis, de igual manera a toda mi familia, que siempre me apoyaron en todo momento a pesar de las dificultades estuvieron ahí para apoyarme y guiarme para llegar a cumplir con cada uno de mis objetivos.

Agradecimiento

Primero quiero agradecer a Dios por darme salud y por permitirme llegar a culminar este proceso en mi vida, asimismo agradezco a mis padres y a mi novia por apoyarme en los momentos difíciles y que siempre creyeron en mí, además a mi asesor de la tesis al Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco por brindarme las mejores herramientas para un buen desarrollo de mi investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.1.1 Enfoque de investigación.....	14
3.1.2 Tipo de investigación.....	14
3.1.3 Diseño de investigación.....	14
3.1.4 Nivel de investigación.....	15
3.2 Variables de Operacionalización.....	15
3.3 Población y muestra.....	16
3.3.1 Población.....	16
3.3.2 Criterios de selección.....	17
3.3.3 Muestra.....	17
3.3.4 Muestreo.....	17
3.3.5 Unidad de análisis.....	18
3.4 Técnicas o instrumentos de recolección de datos.....	18
3.4.1 Técnicas.....	18
3.4.2 Instrumento.....	18
3.5 Procedimiento.....	20
3.6 Métodos de análisis de datos.....	21
3.7 Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
4.1 Estadística descriptiva.....	23
4.2 Estadística inferencial.....	28
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	42

Índice de tablas

Tabla 1 Información personal de los 3 expertos	18
Tabla 2 Validación por juicio de expertos perfil gerencial.....	19
Tabla 3 Validación por juicio de expertos desempeño laboral	19
Tabla 4 Nivel de fiabilidad de Alfa de Cronbach.....	20
Tabla 5 Nivel de confiabilidad global.....	21
Tabla 6 Nivel de confiabilidad de la variable perfil gerencial	21
Tabla 7 Nivel de confiabilidad de la variable desempeño laboral	21
Tabla 8 Resultado descriptivo de la variable perfil gerencial.....	24
Tabla 9 Resultado descriptivo de rendimiento laboral.....	25
Tabla 10 Resultados de la dimensión aptitudes intelectuales.....	26
Tabla 11 Resultado descriptivo de las aptitudes interpersonales.....	27
Tabla 12 Resultado de la dimensión aptitudes técnicas.....	28
Tabla 13 Cuadro de prueba de normalidad.....	29
Tabla 14 Coeficiente de correlación por jerarquía de Rho de Spearman.....	30
Tabla 15 Prueba de hipótesis general.....	30
Tabla 16 Prueba de hipótesis correlacional entre las aptitudes intelectuales y rendimiento laboral.....	31
Tabla 17 Prueba de hipótesis correlacional entre las aptitudes interpersonales y el rendimiento laboral.....	32
Tabla 18 Prueba de hipótesis correlacional entre las aptitudes técnicas y rendimiento laboral.....	33

Índice de figuras

Figura 1. Representación gráfica de Perfil gerencial.....	24
Figura 2. Representación gráfica de desempeño laboral.....	25
Fugara 3. Representación gráfica de aptitudes intelectuales.....	26
Figura 4. Representación gráfica de aptitudes interpersonales.....	27
Figura 5. Representación gráfica de aptitudes técnicas.....	28

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el perfil gerencial y el rendimiento laboral de los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021. Se aplicó una metodología de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo de tipo aplicada, de corte transversal con diseño no experimental, se realizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario de tipo Likert conformado por 36 ítems, la cual fue validada por tres expertos, su nivel de confiabilidad mediante Alfa de Cronbach es de 0.852 lo que demuestra que fue excelente, pudiendo ser aplicada la encuesta a la población que fue de 30 colaboradores, considera como población finita ya que se conoció a la totalidad de la población. Finalmente Se obtuvo como resultado de Rho Spearman de 0,928 obteniendo un coeficiente de correlación positiva muy alta y una significancia bilateral de 0.000. Por lo tanto, se logró determinar que existe una correlación positiva muy alta entre el perfil gerencial y el rendimiento laboral de los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021, además existe una relación significativa entre ambas variables, lo cual con un excelente perfil gerencial se desarrollará un buen desempeño y un crecimiento de la organización, además de obtener un buen rendimiento laboral.

Palabras clave: perfil gerencial, rendimiento laboral, aptitudes interpersonales y aptitudes técnicas.

ABSTRACT

The present investigation having in general determine the relationship between the managerial profile and the work performance of the collaborators of Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021. A correlational level methodology was applied, with a quantitative approach of the applied type, non-experimental design, cross section, the survey technique was used and the Likert-type questionnaire made up of 36 items was used as an instrument, which was validated By three experts, its level of reliability by means of Cronbach's Alpha was obtained a value of 0.852 which shows that it was excellent, the concise can be applied to the population that was 30 collaborators, considered as a finite population for which the entire population. Finally, the Rho Spearman result of 0.928 was obtained with a very high positive correlation coefficient and a bilateral significance of 0.000. Therefore, it was possible to determine that there is a very high positive correlation between the managerial profile and the work performance of the employees of Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021, there is also a significant relationship between both variables, which with an excellent managerial profile will achieve a good development and growth of the organization, in addition to obtaining a good job performance.

Keywords: managerial profile, job performance, interpersonal skills and technical skills.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo globalizado cada vez las organizaciones prestan mucha atención al rendimiento laboral de sus colaboradores y esto se lleva a cabo teniendo un adecuado perfil gerencial, por lo cual esto conlleva a que los resultados sean óptimos, por otro lado vemos que la satisfacción de los empleados se basa más allá de una gestión gerencial, sino que esto se tiene que efectuar a través de planes y métodos donde se interactúa el perfil del gerente de una manera eficaz, de esa manera obtener un buen clima laboral y así mismo aumentar la productividad y la calidad de servicio para alcanzar los objetivos trazados dentro la organización.

En el ámbito internacional, existen diferentes competencias con las cuales se mide el perfil de cada gerente, es por ello que la Revista Científica Pensamiento y Gestión (2008) indicó que en Barranquilla, el perfil gerencial está conformado en base a competencias, por lo que un 50% de estas están relacionadas con las actitudes, comportamientos y los valores que les permitirá cooperar con los colaboradores, así mismo alcanzar y cumplir los objetivos establecidos, a su vez el 30% de los gerentes, comprenden actitudes donde intervienen los conocimientos correctivos relacionados a la ciencia y brindan discernimientos específicos y por último el 20% abarcan actitudes que acceden a conocer cómo producir delimitados artículos o prestación de servicios, con la finalidad de mostrar sus habilidades hacia los demás. Por otro lado, el perfil gerencial se ha visto perjudicado por la Covid-19, debido a los cambios que se tuvieron que establecer para que los trabajadores puedan seguir laborando desde sus hogares, puesto que no se podía entrelazar una interacción con el personal. En cuanto al rendimiento laboral el diario El Periódico (2020) indica que el 64.7% de los trabajadores en Valencia han disminuido su rendimiento debido al confinamiento, y uno de los factores se presentó en el aspecto emocional, puesto a las pérdidas familiares que tuvieron que afrontar, y así mismo la falta de presencia del gerente que no supervisa de manera constante a sus colaboradores.

En el panorama nacional el Diario Gestión (2019) indica que el perfil gerencial da como resultado una adecuada y favorable productividad debido a un notable rendimiento laboral de los colaboradores, puesto que este es un

indicador que revela lo eficiente que es el uso de los recursos humanos para un buen manejo de los bienes y servicios no obstante en la evolución de la tecnología ha optado por aparecer herramientas que facilitan el crecimiento de las tareas diarias de los empleados y así mismo se pueda incrementar un mejor clima laboral para beneficio a la empresa.

En el aspecto local la empresa Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L., dedicada al servicio de sistema de sello cortafuego, donde se observa que hay un bajo rendimiento laboral y esto se debe a que los colaboradores no están alcanzando los objetivos que sus cargos requiere; por otro lado, las defectuosas actitudes no permiten realizar un adecuado trabajo en equipo, por consiguiente la mala relación y el comportamiento entre ellos se ha visto afectado en cuanto al desempeño, por ello genera una deficiencia en la satisfacción laboral. Como resultado no se obtienen correctas decisiones, puesto que el gerente no cuenta con las capacidades y aptitudes para gestionar adecuadamente y esto conlleva a que la empresa pueda tener pérdidas financieras, disminución de colaboradores, pésimo clima laboral, e inconvenientes en los contratos con clientes y daño de material de trabajo. Por lo tanto, se pretendió demostrar la relación entre las dos variables, perfil gerencial y el rendimiento laboral de los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L

A continuación, se procedió a la formulación del problema general:

¿Cómo el perfil gerencial se relaciona con el rendimiento laboral en los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021?

Seguidamente, se presenta los problemas específicos que se plantearon en este trabajo:

- ¿Cuál es la relación entre las aptitudes intelectuales y el rendimiento laboral de los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021?
- ¿Cuál es la relación entre las aptitudes interpersonales y el rendimiento laboral de los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021?

- ¿Cuál es la relación entre las aptitudes técnicas y el rendimiento laboral de los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021?

Justificación Teórica, la presente investigación está enfocada para aportar a otras investigaciones existentes, relacionadas al perfil gerencial y el rendimiento gerencial, con los resultados obtenidos se plantea dar propuestas de mejora y así mismo, proporcionar información verídica para desarrollar y mejorar la gestión de la organización y producción.

Justificación Social, el presente estudio se considera trascendental porque permite orientar la capacidad gerencial para dirigir una organización y brindar servicios de calidad donde las habilidades, competencias y aptitudes gerenciales ayuden a la dirección acertada y efectiva a dicha empresa.

Justificación Metodológica, la investigación obtuvo información verídica de fuentes y autores confiables, la principal fuente de recopilación de información explícita se realizó a la empresa Arquitectura y construcciones Uriel S.R.L., con el fin de cumplir con los objetivos del presente estudio.

Asimismo, se planteó el objetivo general.

Determinar la relación entre el perfil gerencial y el rendimiento laboral de los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021.

Teniendo en cuenta los objetivos específicos:

- Identificar la relación entre las aptitudes intelectuales y el rendimiento laboral de los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021.
- Identificar la relación entre las aptitudes interpersonales y el rendimiento laboral de los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021.

- Identificar la relación entre las aptitudes técnicas y el rendimiento laboral de los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021.

De igual manera se planteó como hipótesis general.

Existe relación entre el perfil gerencial en el rendimiento laboral en los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021.

Teniendo en cuenta las hipótesis específicas:

- Las aptitudes intelectuales tienen relación con el rendimiento laboral en los colaboradores de Arquitectura y construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021.
- Las aptitudes interpersonales tienen relación con el rendimiento laboral en los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021.
- Las aptitudes técnicas tienen relación con el rendimiento laboral en los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se citaron diferentes investigaciones internacionales y nacionales donde el objetivo es argumentar el vínculo que existe entre el perfil gerencial y el rendimiento laboral. Por lo que es importante para el desarrollo y éxito dentro de las organizaciones. Por lo tanto, investigamos trabajos que aportaron al proceso del estudio.

Según Naranjo (2015), su artículo tuvo como objetivo caracterizar habilidades gerenciales de los líderes dentro de las empresas medianas de Colombia y a la vez en la contribuir en el desarrollo de sus labores sobre su gestión, la metodología fue explorativo-descriptivo. Utilizando como instrumento el cuestionario con 18 ítems, las cuales fueron aplicadas a 786 líderes del Caribe, Andina, Pacífica, como resultado se obtuvo que el 75% de los encuestados conocen las características, conductas y comportamiento de los líderes, el 25% no tiene clara la idea que es ser un líder, donde concluye que los líderes tienen claro las habilidades gerenciales relacionado con el perfil de liderazgo, usando la comunicación y actuando como líderes activos.

Burgos (2018), en el desarrollo del artículo su objetivo fue determinar la motivación y la relación con el rendimiento laboral en las instituciones de salud en Colombia. La metodología aplicada, nivel correlacional con diseño no experimental, transeccional, utilizando como instrumento el cuestionario, por lo que realizó dos, con escala de Likert, la confiabilidad se realizó con el coeficiente alfa Cronbach arrojando 0.97 y 0.96 para cada instrumento, los resultados demuestran que el rendimiento de los equipos de trabajo es eficiente y en cuanto a la motivación de los equipos de trabajo es moderada al logro, concluye que con la aplicación de Rho de spearman de 0.86, la correlación positiva alta entre ambas variables ya que, a mayor motivación en las instituciones de salud, mayor será el rendimiento de los equipos de trabajo.

Plata y Pedraza (2013), en su investigación tiene como objetivo identificar el desempeño laboral y la relación con el capital humano como factores de un perfil gerencial del área metropolitana Bucaramanga. Con una

metodología basada en análisis descriptivo de corte transversal, por lo cual se identificaron a 329 gerentes del Área Metropolitana de Bucaramanga – Colombia. El resultado muestra que el 42% de los gerentes poseen título universitario, mientras el 19% presenta el título de bachiller, por lo mismo el 17% tienen un postgrado, 17% son técnicos y por último un 4% no posee ningún título, concluyeron que se pudo lograr el desempeño financiero debido a las metas trazadas de la gerencia.

Según Palmar y Valero (2014), en su estudio el objetivo principal fue analizar las competencias y el desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos del municipio Mara. La metodología de estudio fue de tipo descriptiva, aplicada, transaccional, con diseño no experimental. Para la recopilación de información utilizó como instrumento el cuestionario con una escala Likert, constituido por 38 ítems, aplicado a 31 personas que trabajan en los institutos; fue entregado a expertos del área de las Ciencias gerenciales para su validez y para la confiabilidad utilizaron el coeficiente Alfa Crombach, donde adquirieron un resultado de 0.948, concluyeron que en los gerentes de los institutos autónomos del Municipio Mara tienen claro las competencias funcionales, conductuales y básicas.

Rojas (2014), en su tesis plantea como objetivo describir los incentivos no económicos en el rendimiento laboral de los colaboradores del departamento creativo. Para poder lograr su desarrollo se usó un enfoque de investigación mixta y con estudio de nivel descriptivo. El resultado muestra que el 93% de los trabajadores indican que, si ha recibido los incentivos no económicos, mientras el 7% considera que no los ha recibido, concluyó que se logró verificar los incentivos que se brindaban dentro de la empresa y de la misma manera se pudo examinar un adecuado rendimiento laboral dentro del departamento de estudio.

Por otro lado, se citó trabajos nacionales que ayudarán al desarrollo teórico del presente estudio, teniendo los siguientes autores:

Benavides (2019), en su tesis tuvo como objetivo determinar la comunicación interna y su relación con el rendimiento laboral del personal administrativo en la UGEL-Chepén, 2019. Su metodología de estudio fue un diseño no experimental, descriptivo correlacional. Sus resultados fueron los siguientes, un 92% del personal administrativo muestran un rendimiento laboral alto, mientras que un 8% presenta un rendimiento de nivel medio y por consecuencia ningún trabajador tiene un nivel bajo de rendimiento. Así mismo obtuvo una correlación Rho de spearman de 0,447. Concluye que, si existe una relación moderada entre ambas variables, esto implica que los trabajadores contratados estén más informados al momento de realizar sus labores y cumplir con las metas de la organización.

Cabrera (2016), en su tesis su objetivo general fue determinar las inadecuadas competencias emocionales del gerente general sí influyen con la competitividad de la organización. La metodología de estudio fue de tipo descriptivo con diseño no experimental por lo que, los resultados fueron que un 64% del perfil gerencial cuentan con un bajas competencias emocional para manejar la organización los principales, además también se obtuvo que $p=0.000$, menor a 0.05, por tanto aceptamos la hipótesis alterna y además mencionaron que existe una correlación positiva de 0.766 por lo que concluyó que las competencias inadecuadas influyen de manera determinantes a las emociones del gerente al momento de tomar las decisiones.

Camacho (2017), el objetivo principal de su investigación fue determinar el nivel del perfil gerencial y su relación en la participación de mercado de la microempresa Bahía Center en la ciudad de Chimbote – 2017. En dicha investigación se empleó el muestreo no probabilístico, porque se localizó a colaboradores que aporten al proceso de la investigación. Además, para el análisis cualitativo de datos se empleó la entrevista la cual fue estructurada para los Gerentes Generales, por lo cual contribuirán con su experiencia en la organización. Los principales resultados obtenidos fue que el 37.5% de participación se debe al perfil del empresario empírico mientras que un 30% el técnico y el 32.5% al universitario. Concluyó que existe relación entre

las dos variables estudiadas, puesto que la gerencia tiene que tener un poder ante la participación del mercado y con ella obtener los resultados previstos por la entidad.

Quiroz (2015), en su trabajo de investigación el objetivo fue determinar si los programas de inducción tienen relación con el rendimiento laboral en los colaboradores. La población estudiada fue de 30 trabajadores administrativos. Este estudio abarcó un diseño no experimental con nivel correlacional de corte transeccional. El resultado principal determinó que el Rho de Spearman es 0,610, que determina una correlación moderada. Lo cual concluyó que si existe relación entre las dos variables empleadas en la investigación.

Callata (2017), planteó como objetivo determinar si el perfil gerencial tiene relación con el desempeño laboral de los jefes de enfermería de salud de la red-Puno, su metodología de estudio fue descriptivo correlacional con diseño transeccional, para la recolección de datos empleó la encuesta y utilizó el instrumento del cuestionario. Para la confirmación de la hipótesis realizó la prueba de Pearson, por consiguiente; los resultados alcanzados mostraron que existe relación entre las variables de estudio es 51.9%. Por tal motivo, concluyó que; el perfil gerencial y el desempeño laboral de los jefes del departamento de enfermería cuenta con una relación significativa, por la existencia de una correlación positiva débil($r=0.323$), entre ambas variables; por lo cual también se pudo analizar que es una correlación positiva moderada (0.449) entre las competencias gerenciales y desempeño laboral, además entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral existe una correlación positiva débil (0.349), frente a las actitudes gerenciales y el desempeño laboral.

Continuando con la presente investigación se formularon diferentes teorías respecto al perfil gerencial y sus respectivas dimensiones: aptitudes intelectuales, aptitudes interpersonales y aptitudes técnicas que comprende esta variable.

Según Naranjo (2015), las organizaciones prestan mucha atención al rendimiento laboral de sus colaboradores y esto se lleva a cabo teniendo un adecuado perfil gerencial, por lo cual conlleva a que los resultados sean

óptimos, por otro lado vemos que la satisfacción de los empleados se basa más allá de una gestión gerencial, sino que esto se tiene que efectuar a través de planes y métodos donde se interactúa el perfil del gerente de una manera eficaz, de esa manera obtener un buen clima laboral y así mismo aumentar la productividad y la calidad de servicio

Tomando en cuenta a la variable el perfil gerencial, Paraguay (2013), en su libro indica que “[...] son aquellas características, cualidades y caracteres que todo gerente debe desarrollar para la ejecución de sus diligencias, así mismo la unión oportuna del entendimiento de las aptitudes intelectuales, técnicas y el correcto vínculo interpersonal” (p. 30). Por tal motivo se puede indicar que es relevante lo mencionado para el avance de una organización y con ello podrán lograr una superioridad ante sus rivales en el mercado. Además, stelate, alami y koubalido (2018), los gerentes asumen responsabilidades generales y están obligados a usar estrategias para sostener el éxito de la empresa, la competitividad y el desempeño, así mismo la actitud del gerente hacia la evolución de su entorno está condicionada por el comportamiento estratégico de su gerente.

Además, para Mejía, Jordán y Ballesteros (2018), aportan que, establecer un adecuado perfil gerencial logrará efectuar una mejora en la toma de decisiones respecto a la productividad de los trabajadores y que estos puedan lograr sus objetivos, así estas pueden tomar un camino correcto si se maneja adecuadamente cada paso a seguir.

Para el desarrollo de este estudio, se mencionan las dimensiones del perfil gerencial.

Tomando en cuenta a la dimensión de las aptitudes intelectuales Paraguay (2013), como “las habilidades donde se puede estudiar, explicar y desilusionar dificultades cuya implicación e interés incrementan a raíz que la entidad se involucra en más trabajos y direcciona muchos más procedimientos de operaciones” (p. 30). Estas pueden tomar un camino correcto si se maneja adecuadamente cada paso a seguir y con ello poder llevar con facilidad los problemas que pueden darse en el transcurso del desarrollo de actividades.

Además, García, Boom y Molina (2017), hacen mención que las habilidades gerenciales son aquellas características, cualidades y caracteres que todo gerente debe desarrollar para la ejecución de sus diligencias, además, saber y adaptarse claramente a las aptitudes intelectuales para portar en la organización, esto hará que todos los procesos obtenidos puedan ser aceptados y vistos por el gerente, de igual sentido se puede indicar que requieren de una buena conexión y complicidad por parte del personal y alta gerencia de toda organización.

Seguidamente se determina que la dimensión de las aptitudes interpersonales son parte de un grupo de conductas y hábitos para establecer una comunicación adecuada en las relaciones personales. De la manera que Paraguay (2013), afirma que “[...] estas capacidades mantienen el mismo alcance en cada uno de los rangos de dirección, sin embargo, en todos estos su índole y potencia son diferentes” (p. 30). De igual sentido se puede indicar que estas aptitudes requieren de una buena conexión y complicidad por parte del personal y alta gerencia de toda organización.

Además, teniendo en cuenta la dimensión de las aptitudes técnicas Paraguay (2013), indica que “[...] están conectadas con los aspectos operativos del área de producción de toda la organización, estas competencias suelen ser indispensables en los grados inferiores de administración mucho más que los superiores” (p. 30).

Por consiguiente, para Parrales (2014), también menciona que debemos seleccionar adecuadamente al personal porque esto generará buenas aptitudes técnicas y hará que se pueda diseñar, manejar y utilizar correctamente un buen sistema de instalaciones, de maquinaria y tener conocimientos del campo que esto ayudará a mantener una buena producción dentro de toda entidad. Por qué Paraguay (2013), también indica que las aptitudes técnicas “[...] están conectadas con los aspectos operativos del área de producción de toda la organización, estas competencias suelen ser indispensables en los grados inferiores de administración mucho más que los superiores” (p. 30).

Según Ancón, García y Pedraza (2018), mencionan que las

habilidades directivas son parte de un perfil gerencial porque pueden tomar un camino correcto si se maneja adecuadamente las habilidades de un gerente, de igual sentido se puede indicar que estas aptitudes requieren de una buena conexión y complicidad por parte del personal y alta gerencia de toda organización. Por ello se requiere que los trabajadores estén comprometidos con la empresa para poder optimizar el proceso productivo y generar mayor utilidad.

Para el desarrollo de la segunda variable el rendimiento laboral, se señala teorías, así mismo las respectivas dimensiones como: los objetivos, la satisfacción laboral y la productividad que comprende esta variable.

Teniendo en cuenta la variable el rendimiento laboral, Tejada (2007) citado por Gómez (2013), en su libro expone que el rendimiento laboral “[...] es la conexión que existe entre los objetivos, metas, tareas y los medios que son empleados, así como la manufactura, materia prima e insumos de una organización” (p. 250). Por ello se requiere que los colaboradores estén comprometidos con la empresa para poder optimizar el proceso productivo y generar mayor utilidad.

Según Donawa y Gámez (2019), en una organización la ausencia de habilidades gerenciales genera conflictos y un mal clima laboral, además menciona que toda organización es importante la innovación y un adecuado perfil gerencial porque por medio de ellos las organizaciones tienen metas y objetivos que cumplir, y todo ello se logra a través de procesos establecidos los cuales logran estrategias competitivas para lograr obtener una posición dentro del mercado laboral.

Para la continuidad con el desarrollo del proceso de la tesis, debo nombrar las dimensiones de las variables en mención.

Teniendo en cuenta la dimensión de los objetivos, Tejada (2007), citado por Gómez (2013), indica que los objetivos “se puede realizar mediante la seguridad en el puesto, incorporación de dinero y satisfacción laboral, debido a que los

colaboradores puedan alcanzar sus metas a corto, mediano y largo plazo” (p. 250). Para ello los colaboradores al cumplir con sus objetivos que la empresa estima por periodos determinados, podrán ser tomados en cuenta para sus próximos proyectos importantes por el rendimiento que tienen en sus respectivos puestos, así mismo serán piezas claves para el desarrollo y mejora de la compañía.

Seguidamente la dimensión referida a satisfacción laboral, Vega y Neira (2015), mencionan que la satisfacción laboral es el comportamiento y actitudes desarrolladas en el entorno laboral que cada individuo posee debido al compromiso y al logro obtenido por el resultado a favor de sí mismo, por lo cual esto favorece a la empresa en el crecimiento de su personal. Además, Porter citada por Chiang, Martin y Núñez (2014), en su libro definen la satisfacción laboral como “una conducta de los colaboradores hacia periodos determinados del puesto de trabajo, los compañeros y otros aspectos de la organización” (p.155). Por ello es de suma importancia que el trabajador tenga un buen clima laboral para el desempeño óptimo y así mismo medir los resultados obtenidos por cada área de la empresa.

Además, según Bravo, Peiró y Rodríguez citada por Chiang, Martin y Núñez (2014) sostienen satisfacción como “[...] una combinación de conductas formadas por el individuo hacia su trabajo o etapas específicas de sí mismo” (p.156). Estas actitudes pueden ser tomadas de acuerdo al puesto de trabajo de cada persona que desarrolla dentro de la empresa o en cualquier etapa que se encuentre, logrando enriquecer sus necesidades.

Seguidamente la dimensión referida a productividad López (2013), en su libro definen productividad como “[...] la mayor producción de un producto a un determinado corto tiempo” (p. 58). Por otro lado, se puede indicar que el éxito productivo se logra debido al trabajo en equipo, ya que todos se encuentran involucrados para lograr maximizar la rapidez y conseguir con facilidad los resultados. Seguidamente Bloisse (2015), menciona que la motivación a los colaboradores es de mucha importancia por lo que un trabajador puede establecer un mayor volumen de productividad y además se deberá emplear

equipos tecnológicos al proceso productivo para generar mejores resultados a un periodo corto con la finalidad de reducir costos.

Además, Dessler (2015), opina que la evaluación del desempeño laboral es fundamental para el proceso administrativo en la productividad, de acuerdo a ello los gerentes toman decisiones y medidas para un adecuado proceso productivo, además con dicha evaluación el gerente puede elaborar un plan para enmendar deficiencias y fortalecer las capacidades de los colaboradores, así mismo las capacitaciones ayudan a la retroalimentación de los trabajadores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Enfoque

La investigación fue realizada mediante el enfoque cuantitativo, que mediante la estadística mide y comprueba los datos y así mismo poder señalar la correlación de las variables.

Para los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque cuantitativo son procesos secuenciales que sirven para evidenciar fenómenos medibles mediante la estadística, utilizando la información obtenida de diferentes fuentes para corroborar la hipótesis.

3.1.2 Tipo de investigación

El estudio de la investigación fue de tipo aplicada, donde se revisó las bases teóricas con la realidad de la empresa con la finalidad de ser considerada o aplicada en la empresa. Según Hakansson (2013), la investigación aplicada procura resolver problemas de un entorno social o del hombre basándose en hallazgos o conocimientos básicos, buscando dar soluciones y generar nuevos conocimientos a teorías ya existentes.

3.1.3 Diseño de investigación

El desarrollo fue de diseño no experimental, y para Hernández et al. (2014), el diseño no experimental no busca manipular las variables, lo que busca es describir los contextos de cada variable que se relacionan entre grupos. Por otra parte, el estudio práctico, no experimental nos menciona que las variables no se manipulan, y la conexión respecto a las variables se realizan sin dominio directo o mediación.

Además, se designa de corte transversal, según Manterola y Otzen (2014), mencionan que “su característica principal es que las mediciones se hacen en una sola ocasión y debido a esto no existe ningún tipo de seguimiento” (p. 28). Por otro lado, Hernández, et al. (2014), citado por Pineda y Alcántara (2017), el cual señalan que el diseño transversal se obtiene en un momento y tiempo preciso. Es decir, la información obtenida será en un tiempo corto para capturar la población de estudio.

3.1.4 Nivel de investigación

El nivel de la investigación es correlacional. Por lo que, Asamoah (2014), menciona que la finalidad del estudio correlacional es valorar la existencia de correlación de dos o más variables y cómo influyen entre sí.

3.2. Variables de Operacionalización

Según Cabezas, Andrade y Torres (2018), nos dicen que variables es “establecer significados a los términos que se encuentran en un inicio en forma incoherente a términos concretos, medibles y observables, a través de la operacionalización de variables a indicadores que sean capaces de medirlos” (p.60)

De acuerdo a lo mencionado en el siguiente estudio se utilizó las variables cualitativas, pero con un enfoque cualitativo. Según Hernández el at. (2014), mencionan que expresa una cualidad, característica que se conoce como atributo o categoría, por lo cual los procedimientos de definición de los conceptos se convierten en empíricos. (Ver anexo 1).

Por consiguiente, este trabajo considera dos variables de estudio.

3.2.1 Variable del perfil gerencial

Definición conceptual según Paraguay (2013), en su libro indica que “[...] son aquellas características, cualidades y caracteres que todo gerente debe desarrollar para la ejecución de sus diligencias, así mismo la unión oportuna del entendimiento de las aptitudes intelectuales, técnicas y el correcto vínculo interpersonal” (p. 30).

Definición operacional, el perfil gerencial fue medido mediante los indicadores como aprendizaje activo, resolución de problemas, comportamiento, toma de decisiones, fuerza laboral, conocimiento y habilidades, se llevó a cabo con la encuesta por medio del instrumento el cuestionario de escala de Likert.

3.2.2 Variable rendimiento laboral

Teniendo en cuenta la variable el rendimiento laboral, Tejada (2007) citado por Gómez (2013), en su libro expone que el rendimiento laboral “[...] es la conexión que existe entre los objetivos, metas, tareas y los medios que son empleados,

así como la manufactura, materia prima e insumos de una organización” (p. 250). Por ello se requiere que los trabajadores estén involucrados con la organización para poder optimizar el proceso productivo y generar mayor utilidad.

Definición operacional, el rendimiento laboral fue medido por medio de los indicadores como resultados, evaluación, actitudes, trabajo en equipo, relación laboral, comportamiento, eficacia de los procesos y rendimiento, que se procesó mediante la encuesta y empleando el cuestionario con escala de Likert.

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

La población fue constituida por 30 trabajadores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel. Se considera población finita, porque se conoce con exactitud el total de colaboradores que conforman la organización, Por lo tanto, esta investigación se trabajó con todo el universo determinado por ser una cantidad pequeña.

Según Lerma (2016), menciona que la población son componentes de la misma especie los cuales presentan una característica determinada y que el investigador decidirá si para su estudio va considerar toda la población o parte de ella, además menciona que la población de una investigación está formada por todos los que participa, además se caracteriza por ser medida, estudiada y cuantificada.

3.3.2 Criterios de selección

3.3.2.1 Inclusión

Para este estudio se consideró el área administrativa y operativa de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L.

3.3.2.2 Exclusión

Para esta investigación no se consideró a los trabajadores de la empresa que estén en periodo de prueba, así como a los trabajadores que se encuentran laborando externamente.

3.3.3 Muestra

Para poder realizar este estudio se consideró a los 30 colaboradores que formaban el área administrativa y operativa de la organización, por ende, se empleó el total de la población, por ser menos de 100 colaboradores. Por eso se trabajó con una muestra censal porque se consideró el 100% de la población, por tal motivo no se realizó el cálculo de la muestra.

Según Hernández, et al (2014), mencionan que la muestra censal es considerada como muestra a todas las unidades de investigación, donde la muestra censal precise que la población a estudiar sea simultáneamente universo, población y muestra.

Según Muños (2018), menciona que la muestra corresponde a una población de unidades seleccionadas con el fin de estimar los valores, además también menciona del propósito que es facilitar la selección de elementos cuando la población es extensa eligiendo aleatoriamente. Para Omar (2014), considera que la muestra debe ser adecuada para lograr un resultado preciso, que permita identificar alguna diferencia o similitud significativa de la población. Por lo que la muestra debe ser determinada para la respectiva investigación.

3.3.4 Muestreo

La presente investigación fue no probabilística, porque no se realizó el cálculo de la muestra ni la selección respectiva ya que se está tomando a la totalidad de la población, por lo tanto, no se realizó el procedimiento de muestreo. Según Corral, Corral y Franco (2015), hacen referencia que cuando conoces a tu población y es pequeña consideras a todos como muestra, por ende, no se realiza lo que es el muestreo ya que tomaras a la totalidad de los componentes de la población y que cada uno de ellos comparten la misma posibilidad de ser parte de la muestra.

3.3.5 Unidad de análisis

Se consideró a todos los trabajadores que se encuentran laborando en Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L.

3.4 Técnica o instrumento de recolección de datos

Según Hernández et al (2014), existen diversas formas de recolectar datos, lo cual el investigador determina la confiabilidad de la información, utilizando técnicas e instrumentos para el registro y desarrollo del procesamiento de los datos.

3.4.1 Técnica

Se empleó la encuesta según Lai (2018), sostiene que la técnica de la encuesta es una herramienta que consiste en adquirir datos de primera mano, que son las personas que están vinculadas con el objeto de estudio.

3.4.2 Instrumento

Para este estudio se empleó el cuestionario para obtener información de nuestras variables. Según Bolarinwa (2015), el cuestionario es una estructura de preguntas cerradas y abiertas, donde pueden aplicarse la escala de Likert, lo cual las preguntas pertenecen a las variables, pero también puede corresponder a las dimensiones o indicadores.

De tal manera que se realizará un cuestionario de 18 preguntas para cada variable y mediante la escala se obtendrá información exacta de lo que ocurre en la empresa Arquitectura y Construcciones Uriel (ver anexo 2).

Validez

Nos sirve para designar la validez de un instrumento y medir las características de las variables de interés. La validación para del cuestionario de esta investigación se realizó por medio de expertos. Para Hueso y Cascant (2012), citado por Albines y Quispe (2020), donde define que la validez es la procedencia del instrumento que nos sirve para la medición, es decir para la validez del cuestionario es recomendable recolectar las preguntas en base a objetivos, de tal manera que sean representadas en el contenido.

de tal manera que si existe algún error se pueda hacer la corrección oportuna para después iniciar el trabajo de campo.

Tabla 1

Información personal de los 3 expertos para validación

Donde podemos visualizar dicho contenido del cuadro en el anexo 4

Tabla 2

Validación de expertos: perfil gerencial

Podemos visualizar el contenido del cuadro en el anexo 5

Como podemos observar en la tabla 2 se evidencia la validación por juicio de expertos, de la variable de perfil gerencial que se obtuvo un promedio de 81%, por ende, el cuestionario se considera óptimo para dicho estudio.

Tabla 3

Validación por juicio de expertos: rendimiento laboral

Podemos visualizar el contenido del cuadro en el anexo 6

Considerando la tabla 3 donde la validez por juicio de expertos que obtuvo el instrumento de evaluación para la variable rendimiento laboral de 83% que se considera óptimo y aplicable para dicho estudio.

Confiabilidad

Hernández et al. (2014), la confiabilidad del instrumento se da cuando las mediciones realizadas no varían, ni la aplicación ni el tiempo determinado, a su vez el instrumento alcanza confianza al aplicarse en condiciones similares o iguales a los resultados.

Por ende, citamos a Taber (2017), donde menciona y describe que el Alfa Cronbach consiste en procedimientos matemáticos que dan como coeficientes entre 0 a 1.

Tabla 4

Nivel de fiabilidad

Visualizar el contenido del cuadro de nivel de finalidad en el anexo

Tabla 5*Nivel de confiabilidad global*

Al de Cronbach	N de elementos
,825	36

El valor obtenido en la tabla 5 es de 0,852, del Alfa de Cronbach en donde se demuestra que nivel de confiabilidad es excelente, pudiendo ser aplicada la encuesta.

Tabla 6*Nivel de confiabilidad del perfil gerencial*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,759	18

Se puede observar en la tabla 6 el valor obtenido es de 0,759 para la primera variable, lo que demuestra un nivel de confiabilidad aceptable, lo cual es posible su aplicación para la encuesta.

Tabla 7*Nivel de confiabilidad de rendimiento laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,759	18

En la tabla 7, se observa que el valor para la segunda variable es de 0,759 de tal manera que el nivel de confiabilidad es aceptable, por lo cual se puede aplicar en la encuesta.

3.5 Procedimiento

El proceso de la investigación comenzó identificando el problema y posterior a ello se planteó la problemática, la justificación, objetivos e hipótesis, además se procedió a la búsqueda de investigaciones previas y bases teóricas relacionadas con las variables. Seguidamente, se emplea la encuesta a los colaboradores de la organización de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. con el fin de recolectar y obtener información.

Una vez realizada la encuesta se procedió con los análisis estadísticos para el estudio de dicha investigación, tabulando la base de datos a través del Microsoft Excel 2016. Posteriormente, al obtener los resultados se distribuyeron de acuerdo a las variables y sus correspondientes dimensiones e indicadores, seguidamente se procedió con el SPSS y se expresó la información mediante tablas, figuras para luego realizarse la estadística descriptiva e inferencial.

3.6 Método de análisis de datos

3.6.1 Estadística descriptiva

Para esta investigación los datos se recopilaron al aplicar el cuestionario, los cuales fueron procesados en el software SPSS V25, como también en el Excel para la tabulación de los mismos, y así la interpretación de los resultados que muestran las tablas de frecuencias y los diferentes gráficos.

Para Salazar, Castillo, y Santiago Del Castillo (2017), mencionan que la estadística descriptiva permite analizar datos, de las cuales se realizan conclusiones vigentes, para ello se necesita la recolección y representación de la información obtenida. Además, Amrhein, Trafinow y Greenland (2019), mencionan que es una técnica matemática que nos sirve para organizar, describir a un conjunto de datos con ayuda de tablas y gráficos.

3.6.2 Estadística inferencial

La estadística inferencial se basa en las conclusiones que se puedan obtener, de tal modo que la hipótesis se contrastará por medio del Rho Spearman, que nos servirá para identificar la existencia de la relación entre las variables y el análisis de las dimensiones, lo cual nos permitirá obtener las conclusiones reales.

Según Kehberger, Fritz, Lermer y Scherndl (2015), mencionan que la estadística inferencial busca tener conclusiones de la población estudiada, en base a la información obtenida de la representación de la muestra, generando nuevo conocimiento científico.

3.7 Aspectos éticos

La presente tesis contiene los parámetros requeridos por la Universidad César Vallejo establecidos en la Resolución De Consejo Universitario N°. 0262_2020/UCV.

Asimismo, el proceso de la investigación no altera, ni afecta las normas legales, posteriormente se cumplió con los reglamentos de las normas APA sexta edición. de igual modo se pasó por el programa turniting para la autenticidad del trabajo, por lo cual se respetó los derechos de los autores, a su vez se resolvió el cuestionario de forma anónima asegurando que no existe actos que puedan perjudicar a los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. Del mismo modo todos los resultados e información obtenida son reales, además dicha investigación tiene una finalidad académica.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

4.1.1 Análisis descriptiva de la primera variable

Tabla 8

Resultado descriptivo del perfil gerencial

	Frecuencia	porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	21	70,0	70,0	70,0
Siempre	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

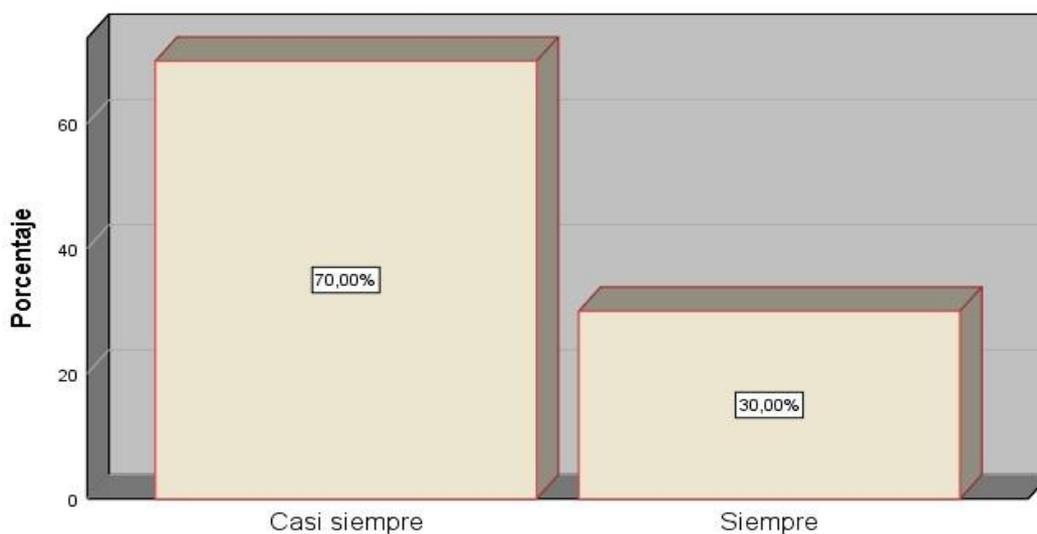


Figura 1: Representación gráfica de perfil gerencial.

En la tabla 8 así como en la figura 1 se aprecia con respecto a la primera variable el perfil gerencial que de las 30 encuestados respondieron casi siempre que representa el 70% y corresponde a 21 colaboradores, asimismo indica que el 30% respondieron siempre que representa a 9 colaboradores, conforme a estos resultados obtenidos en su mayoría los colaboradores indican que del perfil gerencial siempre va estar presente para el éxito de la organización.

4.1.2 Análisis descriptivo de la segunda variable

Tabla 9

Resultados del desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	20	66,7	66,7	66,7
Siempre	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

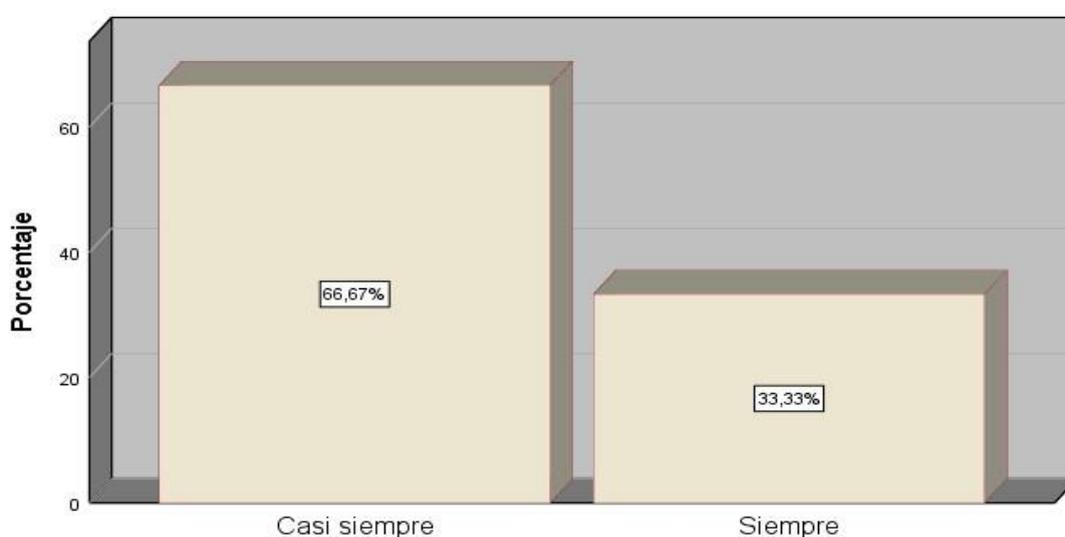


Figura 2: Representación gráfica del desempeño laboral.

En la tabla 9, así como figura 2 observamos que las personas encuestadas son 30 en su totalidad, con respecto a la variable el desempeño laboral respondió casi siempre 66.7% que representa a 20 trabajadores de igual manera un 33.3% respondieron siempre con un total de 10 trabajadores. Por ello, según el resultado se evidencia que el desempeño laboral es fundamental y además va depender de un adecuado comportamiento gerencial.

4.1.3 Análisis descriptivo de la dimensión

Tabla 10

Resultados de la dimensión aptitudes intelectuales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,3	3,3	3,3
Casi siempre	20	66,7	66,7	70,0
Siempre	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

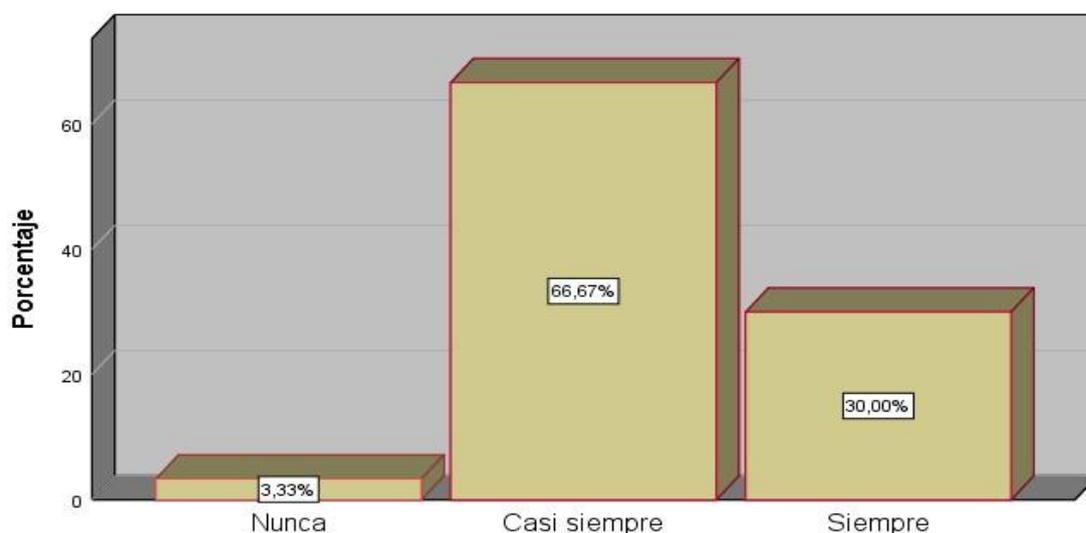


Figura 3: Representación gráfica de aptitudes intelectuales

De acuerdo con la tabla 10, reflejado en la figura 3, con respecto a la dimensión aptitudes intelectuales, el 66,7% respondieron casi siempre que corresponde a 20 encuestados, asimismo un 30% respondieron siempre que suman 9 encuestados y el 3.3% respondió nunca que representa a 1. Según los resultados obtenidos indica que las aptitudes intelectuales contribuyen al mejoramiento del desempeño laboral y así tener mejor clima laboral y una mejor productividad y satisfacer a los clientes.

4.1.4 Análisis descriptivo de la dimensión

Tabla 11

Resultado de las aptitudes interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	1	3,3	3,3	3,3
Casi siempre	11	36,7	36,7	40,0
Siempre	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

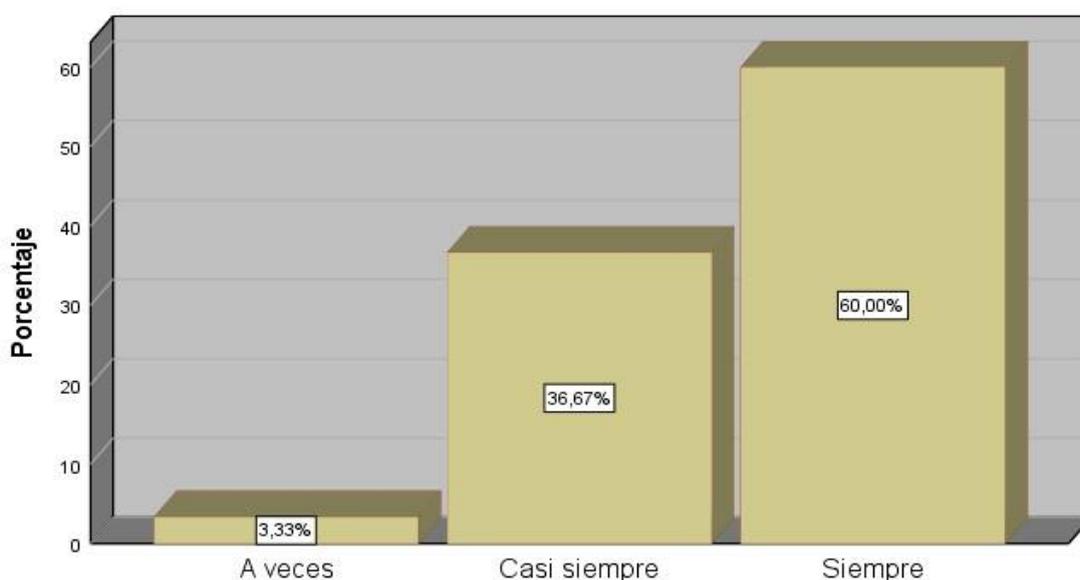


Figura 4: Representación gráfica de aptitudes interpersonales.

Al observar los resultados de aptitudes interpersonales que señala la tabla 11 reflejado en la figura 4, que un 60% respondieron siempre que corresponde a 17 colaboradores, asimismo un 36,7% respondieron casi siempre un total de 12 encuestados, sin embargo, un 3,3% indican a veces que corresponde a 1 encuestado. De acuerdo a los resultados hallados se puede argumentar que con buenas aptitudes interpersonales se llegara alcanzar un buen desempeño laboral en la organización.

4.1.5 Análisis descriptivo de la dimensión

Tabla 12

Resultados de la dimensión aptitudes técnicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	1	3,3	3,3	3,3
Casi siempre	18	60,0	60,0	63,3
Siempre	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

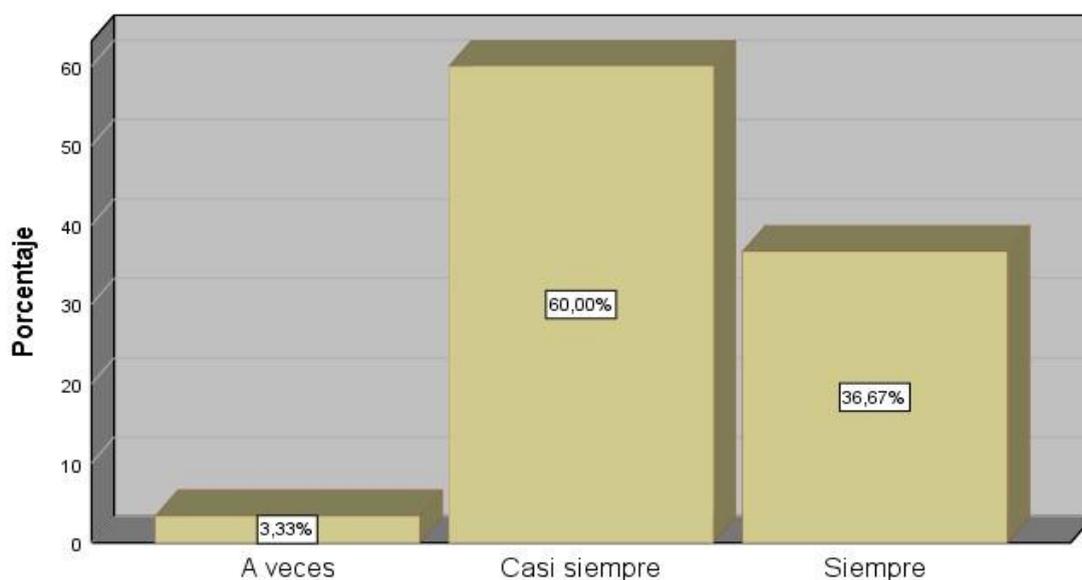


Figura 5: Representación gráfica de aptitudes técnicas.

De acuerdo a la tabla 12, reflejado en la figura 5 con respecto a la dimensión aptitudes técnicas se recopilaron los siguientes resultados que un 60% respondieron casi siempre que representa a 18 encuestados, asimismo el 36,7% respondieron que siempre, lo que representa a 11 encuestados, mientras que, por otro lado, el 3,3% que representa a 1 persona respondió a veces. De acuerdo con lo obtenido logramos confirmar cuán importante son las aptitudes técnicas en un gerente para lograr un adecuado desempeño laboral en la organización.

4.2 Estadística inferencial

4.1.2 Prueba de normalidad

Mediante la estadística se permitió establecer si los datos son de distribución normal. Hernández, et al (2014), señala que la prueba de normalidad nos sirve para corroborar si los resultados son fiables y comprobar la hipótesis de la muestra extraída y valorando la correlación de las variables.

Hipótesis de normalidad

- ✓ H_0 : la distribución de la muestra es normal.
- ✓ H_1 : la distribución de la muestra no es normal.

Decisión:

Si el valor de sig. es \geq a 0.05, se acepta la hipótesis nula.

Si el valor de sig. es $<$ a 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13

Cuadro de prueba de normalidad

	Kolmogorov- Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Perfil gerencial	,440	30	,000	,577	30	,000
Rendimiento laboral	,423	30	,000	,597	30	,000

a. Corrección de significancia de Lillifors.

4.2.2 Estadística no paramétrica

Para Romero (2016), que hay un punto de prueba y se basa en el tamaño de la muestra de la investigación, debido que para la prueba Shapiro-Wilk debe ser menos de 30, en caso contrario sería Kolmogorov-Smirnow. Finalmente los resultados arrojaran que las variables perfil gerencial y rendimiento laboral dan un nivel de significancia de 0.000, comparado con el nivel de sig. bilateral de 0.05 se aplica la prueba de Kolmogorov-Smirnow, dado que rechaza la hipótesis nula y se considera la hipótesis alterna. La investigación fue de carácter no paramétrico debido a que ambas variables de estudio no tienen una distribución normal por lo cual se utilizó el estadístico de correlación de Rho Spearman.

4.3 Prueba de hipótesis

Para este estudio de investigación para la prueba de hipótesis de tuvo en cuenta el coeficiente de correlación de jerarquía de Rho Spearman. (ver anexo 3)

4.3.1 Prueba de hipótesis general

Considerando la prueba de hipótesis correlacional entre el perfil gerencial y rendimiento laboral.

H₀: No existe relación entre el perfil gerencial y el rendimiento laboral de los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021.

H₁: Existe relación entre el perfil gerencial y el rendimiento laboral de los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021.

Tabla 15

Prueba de hipótesis general

			Rendimiento	
			Perfil gerencial	laboral
Rho de Spearman	Perfil gerencial	Coeficiente de correlación	1,000	,926**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,926**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Considerando la tabla 15 se observa el grado de sig. (bilateral) su valor de 0.000, y menor a $p=0.05$, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, donde menciona que existe una relación entre el perfil gerencial y el rendimiento laboral. A su vez se obtuvo el Rho de Spearman equivalente a $=0.928$, por lo tanto, se menciona que existe un coeficiente de correlación positiva muy alta.

4.3.2 Prueba de hipótesis específicas

Para el desarrollo de prueba de hipótesis correlacional entre aptitudes intelectuales y rendimiento laboral.

H₀: No existe relación entre las aptitudes intelectuales y el rendimiento laboral en los colaboradores de Arquitectura y construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021.

H₁: Existe relación entre las aptitudes intelectuales y el rendimiento laboral en los colaboradores de Arquitectura y construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021.

Estrategia de la prueba

- ✓ Si el valor sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.
- ✓ Si el valor sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 16

Prueba de hipótesis correlacional entre las aptitudes intelectuales y rendimiento laboral.

			Aptitudes intelectuales	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Aptitudes intelectuales	Coefficiente de correlación	1,000	,754**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,754**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Con la tabla 16 evidenciamos que el valor de sig. (bilateral) es de 0.000 < 0.05 . lo cual, se descarta la hipótesis nula y se considera la alterna, al respecto se puede deducir que existe relación entre las aptitudes intelectuales y rendimiento laboral. Obteniendo el Rho Spearman de= 754 por lo tanto se puede concluir que hay una correlación positiva alta.

Prueba de hipótesis correlacional entre las aptitudes interpersonales y el rendimiento laboral.

H₀: No existe relación entre las aptitudes interpersonales y el rendimiento laboral en los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021.

H₁: Existe relación entre las aptitudes interpersonales y el rendimiento laboral en los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021.

Estrategia de la prueba:

- ✓ Si el valor sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.
- ✓ Si el valor sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 17

Prueba de hipótesis correlacional entre las aptitudes interpersonales y el rendimiento laboral.

		Aptitudes	
		interpersonales	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Aptitudes interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,572**
		N	30
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,572**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

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

De acuerdo a la tabla 17, el valor de sig. (bilateral) equivale a $0.001 < 0.05$, en donde se rechaza la hipótesis nula y se considera la alterna, lo cual se deduce que existe relación entre las aptitudes interpersonales y el rendimiento laboral. Según el Rho Spearman es $=0.572$, de acuerdo a ello se puede mencionar que hay una correlación positiva moderada.

Prueba de hipótesis correlación entre las aptitudes técnicas.

H₀: No existe relación entre las aptitudes técnicas y el rendimiento laboral en los colaboradores de Arquitectura y construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021.

H₁: Existe relación entre las aptitudes técnicas y el rendimiento laboral en los colaboradores de Arquitectura y construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021.

Estrategia de la prueba

- ✓ Si el valor sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.
- ✓ Si el valor sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 18

Prueba de hipótesis correlacional entre las aptitudes técnicas y rendimiento laboral.

			Aptitudes técnicas	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Aptitudes técnicas	Coeficiente de correlación	1,000	,905**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,905**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Observando a la tabla 18 el valor de sig.- (bilateral) tiene un nivel de $0,000 < 0.05$ y por ello no se acepta la H_0 , pero si H_1 y se muestra que hay relación entre las aptitudes técnicas y el rendimiento laboral. Ya que se observa el Rho Spearman de = 0.905 y se afirma que si existe una correlación positiva muy alta.

V. DISCUSIÓN

Según el objetivo general, determinar la relación entre el perfil gerencial y el rendimiento laboral de los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021, teniendo en cuenta la tabla 1, se observa un nivel de correlación positiva muy alta ($\rho = 0,928$), entre ambas variables, por consiguiente un valor de $p = 0.000$ con respecto a $p = 0.05$, reflejando al perfil gerencial se considera la relación con el desempeño laboral en los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel; datos que al ser verificados con lo de Burgos (2018), presentó en su artículo el objetivo determinar la motivación y su relación con el rendimiento laboral en las instituciones de salud de Colombia, que obtuvo como resultados de Rho de spearman de 0.86, entre ambas variables, donde concluye que el rendimiento de los equipos de trabajo es eficiente y en cuanto a la motivación de los equipos de trabajo es moderada, además mayor motivación en las instituciones de salud, mayor será el rendimiento de los equipos de trabajo. De acuerdo a los resultados hallados se expresa que coincidentemente el perfil gerencial se relaciona de manera favorable con el rendimiento laboral de los colaboradores, para lo cual se demuestra en la tabla 8 que el 70% de los colaboradores indican que el perfil gerencial es indispensable para el éxito de la organización. Además, Stelate, Alami y Koubalindo (2018), mencionan que los gerentes asumen responsabilidades gerenciales y están obligados a usar estrategias para sostener el éxito, la competitividad y el desempeño de la organización, así mismo la actitud del gerente hacia la evolución de su entorno se va ver reflejado en el comportamiento de sus colaboradores.

De acuerdo al objetivo específico que busca identificar la relación entre las aptitudes intelectuales y el rendimiento laboral de los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021. Según los resultados presentados en la tabla 16 se refleja que la correlación de Rho Spearman = 0,754 entre ambas variables; posterior el valor de sig. (bilateral) de $0.000 < 0.05$ donde se puede demostrar que hay relación entre las aptitudes intelectuales y el rendimiento laboral en Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L.; datos al ser comparados con Cabrera (2016), en sus tesis” propuesta del

perfil gerencial bajo las competencias emocionales y la competitividad en la empresa CGS Amazonas EIRL”, lo cual tuvo como objetivo determinar las inadecuadas competencias emocionales del gerente general su influencia con la competitividad de la organización, quien evidencia que obtuvo buenos resultados al obtener un valor $p=0.000$ lo cual es menor a $p=0.05$ y además con rho spearman de 0.766 con una correlación positivo alta donde concluye que las competencia inadecuadas influyen de manera determinante a las emociones del gerente al momento de tomar las decisiones. Con estos resultados se afirma coincidentemente que las aptitudes intelectuales tienen una relación positiva considerable con el rendimiento laboral. Según García, Boom y Molina (2017), hacen mención que las habilidades gerenciales son aquellas características, cualidades y caracteres que todo gerente debe desarrollar para la ejecución de sus obligaciones, además adaptarse las aptitudes intelectuales para portar en la organización, esto hará que todos los procesos obtenidos puedan ser aceptados y vistos por el gerente y una buena conexión y complicidad con el personal.

Continuando con el segundo objetivo específico que busca identificar la relación entre las aptitudes interpersonales y el rendimiento laboral de los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021. Como se evidencia en la tabla 17 que el rho Spearman es equivalente a $= 0.572$ siendo positiva moderada y con un valor de sig. (bilateral) 0.001 el cual es <0.05 entre las aptitudes interpersonales y el rendimiento laboral en Arquitectura y Construcciones Uriel por lo cual se puede demostrar que si existe relación; información obtenida que al ser comparados con Quiroz (2015), en su tesis donde su objetivo general fue determinar si el programa de inducción tiene relación con el rendimiento laboral en los trabajadores, quien evidencia que tuvo buenos resultados lo que se evidencia en el rho = 0.610 que determina una relación moderada entre ambas variables, donde concluyó que si existe relación entre sus variables de estudio. Por lo tanto, con los resultados se afirma coincidentemente que las aptitudes interpersonales tienen relación positiva y además si contribuye con el rendimiento laboral. Además, Paraguay (2013), afirma que estas capacidades mantienen el mismo alcance en cada uno de los

rangos de dirección, de igual sentido se puede indicar que estas aptitudes requieren de una buena comunicación, conductas y hábitos para establecer una conexión con los colaboradores para lograr un buen desempeño laboral.

Como tercer objetivo específico que es identificar la relación entre las aptitudes técnicas y el rendimiento laboral de los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 202. De acuerdo a la tabla 18, se observa que el rho Spearman es = 0.905, con una sig. (bilateral) de $0.000 < 0.05$ entre las aptitudes técnicas y rendimiento laboral donde se puede demostrar la relación entre ambas variables de estudio; información obtenida que al ser comparados con los autores citados Palmar y Valero (2014), en su artículo el cual tuvo como objetivo principal analizar las competencias y el desempeño laboral de los gerentes del municipio Mara. Donde se evidencia que adquirió buenos resultados con rho spearman de 0.948 entre las competencias y el rendimiento laboral, por consiguiente, demostró que, si existe relación, concluye que los gerentes de los municipios autónomos del municipio de Mara tienen claro las competencias funcionales, conductuales y básicas de la organización. De acuerdo a los resultados se afirma coincidentemente que la aptitud técnica si tiene relación con el rendimiento laboral y que tienen una relación positiva muy alta. Según Parrales (2014), menciona que debemos seleccionar adecuadamente al personal y esto hará que se pueda diseñar, analizar, y utilizar correctamente un buen sistema que ayudará a una buena productividad dentro de la entidad, también hace hincapié que las aptitudes técnicas están conectadas con los aspectos operativos del área de producción y que suelen ser indispensables para la entidad.

VI. CONCLUSIONES

Conforme a los objetivos planteados y los resultados adquiridos en el desarrollo de la investigación, concluimos lo siguiente.

Según el objetivo general, se logró determinar que existe una correlación positiva muy alta entre el perfil gerencial y el rendimiento laboral de los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021, donde se demuestra una sig. bilateral de 0.000 y el Rho Spearman de 0.928, lo cual se concluye que existe una relación significativa entre el perfil gerencial y el rendimiento laboral, por lo consiguiente con un excelente perfil gerencial nos permite un adecuado desempeño, crecimiento y una buena gestión en la organización, además de obtener un buen rendimiento laboral.

Con relación al primer objetivo específico se pudo establecer que existe correlación positiva alta entre las aptitudes intelectuales y el rendimiento laboral en los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021, con una sig. bilateral de 0.000 y el Rho Spearman de 0.754, concluyendo que las aptitudes intelectuales ayudan a mejorar los procesos para un buen rendimiento laboral e incrementar la productividad y la rentabilidad en la organización.

Según el segundo objetivo específico, se logró demostrar que existe una correlación positiva moderada entre las aptitudes interpersonales y el rendimiento laboral de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021, donde la significancia bilateral es 0.001 y el Rho Spearman de 0.572, por lo tanto, se concluye que al tener una buena comunicación, conducta y hábitos con los colaboradores se lograra obtener un buen desempeño laboral y por lo consiguiente un incremento de la productividad en la organización.

De acuerdo al último objetivo específico, se logró identificar que existe una correlación positiva muy alta entre las aptitudes técnicas y el rendimiento laboral de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021, con una sig. bilateral de 0.000 y el Rho Spearman de 0.905, se concluye que el gerente debe mantener buenas aptitudes técnicas utilizando estrategias que estén conectadas con los procesos operativos del área de producción con el objetivo de mantener un buen rendimiento laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Del mismo modo con los resultados adquiridos en la presente investigación se recomienda lo siguiente.

Primera: Debido a la correlación positiva muy alta entre el perfil gerencial y el rendimiento laboral en los colaboradores de Arquitectura y Constitución Uriel S.R.L. San Miguel 202. Se recomienda tener más comunicación constante con sus colaboradores, utilizando las etapas de planificación, ejecución y medición además actuar adecuadamente y establecer una mejora continua en cuanto al rendimiento laboral y de esa manera garantizar un crecimiento en la productividad.

Segunda: Se demostró que existe una correlación positiva alta entre las aptitudes intelectuales y el rendimiento laboral en los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021. Se recomienda utilizar estrategias de mejora en cuanto al rendimiento laboral y la productividad con el objetivo de conseguir una adecuada rentabilidad y un rendimiento apropiado posteriormente un crecimiento en cuanto la empresa.

Tercera: se halló una correlación positiva moderada entre las aptitudes interpersonales y el rendimiento laboral de los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021. Se sugiere mejorar la calidad de relación, comunicación y compromiso con sus colaboradores por lo que es fundamental para lograr un buen rendimiento laboral y lograr una mejor rentabilidad para la organización.

Cuarta: se evidenció una correlación positiva muy alta entre las aptitudes técnicas y el rendimiento laboral en los colaboradores de Arquitectura y Contracciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021. Se recomienda que el gerente mejore la eficacia y la eficiencia en cuanto a la producción con el propósito de lograr un adecuado desempeño laboral lo cual generará un excelente servicio y de mucha calidad hacia el cliente y esto garantizará un crecimiento del mercado empresarial.

REFERENCIAS

- Abreu, J. L. (2016). Metodología de la investigación: preguntas de investigación, métodos & todo menos tesis. México: UANL.
- Amrhein, V., Trafimow, D., & Greenland, S. (2019). Inferential statistics as descriptive statistics: there is no replication crisis if we don't expect replication. *The American Statistician*, 73(51), 260-269. doi:<https://doi.org/10.1080/00031305.2018.1543137>
- Asamoah, M. K. (2014). Re-examination of the limitations associated with correlational research. *Journal of Educational Research and Reviews*,2(4), 45 - 52. Obtenido de <https://bit.ly/2B9pAyR>
- Ascón, E., García, M., & Pedraza, C. (2018). Las Habilidades directivas en las instituciones de Educación superior. *Investigación y Ciencia*, 24, 116-125. Obtenido de <https://bit.ly/3cks7WC>
- Barboza, L. (2015). Investigación básica, aplicada y evaluativa: cuestiones de campo e implicancias para Uruguay. *Páginas de educación*. 1 (1). doi:10.22235/pe.v1i1.711 Recuperado de: <https://bit.ly/3cnQBOH>
- Benavides V., L. (2019). La comunicación interna y el rendimiento laboral del personal administrativo de la UGEL – Chépén, 2019 (tesis para licenciatura). Recuperada de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43585>
- Bloisse, S. T. (2015). La motivación y su incidencia para el desempeño laboral del personal de la empresa Sunservicorp S..A. de la Ciudad de Guayaquil. Guayaquil: Universidad Laica "Vicente Rocafuerte de Guayaquil.
- Bolarinwa, O. A. (2015). Principles and Methods of Validity and Reliability Testing of Questionnaires Used in Social and Health Science Researches. *Nigerian Postgraduate Medical Journal*, 22(4), 195 - 201. doi:10.4103 /1117-1936.173959
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Consensus (Santiago)- Revista Interdisciplinaria De Investigación*, 2(2), 21-41. Recuperado de <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20>

- Cabrera C., E. (2016). Propuesta del perfil gerencial bajo las competencias emocionales y la competitividad en la Empresa CSG Amazonas EIRL (tesis para licenciatura). Recuperada de <https://bit.ly/2T5XD3L>
- Camacho M., J. (2017). El perfil gerencial del micro empresario de bahía center y su participación de mercado en la ciudad de Chimbote 2017 (tesis para licenciatura). Recuperada de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12082>
- Chiang, M., Martin, M. y Nuñez, A. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: universidad Pontificia Comillas.
- Corral, Y., Corral, I., & Franco, A. (2015). Procedimientos de muestreo. Revista Ciencias de la Educación, 26(46), 4-17.
- Dessler, G. (2015). Administración de recursos humanos (14ta Edición ed.). Mexico: Person Educación.
- Donawa, Z. A., & Gámez, W. G. (2019). Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela. Universidad y empresa, 21(36), 8-35. doi: <https://bit.ly/3pqRPOw>
- García, F., Boom, E., & Molina, S. (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del Sector Palmicultor en el Departamento Del Cesar. Revista Científica FCE, 21, 1-12. Obtenido de <https://bit.ly/3uWvv0y>
- Gómez, M. (2013). *El proceso de certificación de competencias profesionales de formador ocupacional: un estudio comparado entre España y México* (tesis doctoral). Recuperada de <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/2742>
- Hakansson, A. (2013). Portal of Research Methods and Methodologies for Research Projects and Degree Projects. *Digitala Vetenskapliga Arkivet*, 67 - 73. Obtenido de <https://bit.ly/30QgjXo>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metología de la investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw-Hill. Obtenido de <https://bit.ly/2Y8uzsL>
- Kuhberger, A., Fritz, A., Lerner, E., & Scherndl, T. (2015). The significance fallacy in inferential statistics. *BMC Research notes*, 2 - 9. doi:DOI 10.1186/s13104-015-1020-4

- Lerma Gonzáles, H. D. (2016). *Metodología de la investigación*. Colombia: Editorial.Eco Ediciones, Quinta Edición. <https://bit.ly/3uRt4fy>
- Livia Callata, V. (2017). Perfil gerencial y desempeño laboral de jefes de enfermería en establecimiento de salud de la red - Puno . *Universidad Nacional del Altiplano* . Puno, Perú.
- Livia, G. y García, L. (2015). Estudio de las competencias socio emocionales y su relación con el afrontamiento en futuros profesores de nivel medio. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*. 18 (1). <https://doi.org/10.6018/reifop.18.1.193041>
- López, J. (2013). *Productividad*. México: Copyright. Pacheco, L. (Jul-Dic 2008). Perfil gerencial para las instituciones prestadoras de salud en Barranquilla. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, No 25. Recuperado de <https://bit.ly/3fXYEEa>
- Mejía, C., Jordán, J., & Ballesteros, L. (2018). Perfil gerencial en los sectores productivos de la provincia de Tungurahua. I CIMES, 1-16. Obtenido de <https://bit.ly/3vY5Ju2>
- Naranjo, R. (2015). Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia. *Pensamiento y gestión*, 1(38), pp. 119-146. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64639792008>
- Omar, A. (2014). Sample size estimation and sampling techniques for selecting a representative sample. *Journal of Health Specialties*, 2(4),142 - 147. Obtenido de <https://bit.ly/2Y5uHZZ>
- Palmar G., R. S., & Valero U., J. M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Sistema de Información Científica Redalyc*, 159-188.
- Paraguay, IICA. (2007). *La dirección de la empresa asociativa: fundamentos y metodología para una gestión eficiente en las M.A.R. Venezuela: IICA*
- Parrales, M. P. (2014). Selección de personal por competencia en las empresas de servicios. *Revista Aglala*, 5(1), 19.
- Plata, M. & Pedraza, A. (2013). Perfil gerencial y desempeño financiero en empresas del Área Metropolitana de Bucaramanga, *Revista Económicas CUC*, Vol. 34(2), pp 67-82 Barranquilla, Colombia.

- Quiroz A., F. (2015). Programas de inducción y rendimiento laboral en los trabajadores de la Dirección del Seace del Osce en la ciudad de Lima 2017 (tesis para licenciatura). Recuperada de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6308>
- Rojas H., C. (2014). Incidencia de los incentivos no económicos en el rendimiento laboral de los trabajadores del departamento creativo de la empresa Norlop JWT (tesis para licenciatura). Recuperada de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/13224>
- Salazar, P., Castillo, C., & Santiago Del Castillo, S. (2017). Fundamentos Básicos de Estadística. Quito. Recuperado de: <https://bit.ly/3za6bXZ>
- Taber, K. S. (2017). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 1 - 24. doi:10.1007/s11165-016-9602-2
- Vega, M. M., & Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 7.
- Taber, K. S. (2017). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 1 - 24. doi:10.1007/s11165-016-9602-2

Anexo 1.2: Cuadro de Operacionalización de rendimiento laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
V2: Rendimiento laboral	Según Tejeda, <i>et al.</i> (2007), citado por Gómez (2013), indica que el rendimiento laboral “[...] es la conexión que existe entre lo elaborado y los medios que son empleados, así como la manufactura, materia prima e insumos de una organización” (p. 250). Por ello se requiere que los trabajadores estén comprometidos con la empresa para poder optimizar el proceso productivo y generar mayor utilidad.	El perfil gerencial será medida a través de los indicadores establecidos por lo que se realizará en base a la técnica de la encuesta mediante el instrumento del cuestionario de escala Likert, asimismo el instrumento está compuesto por 30 ítems, el cual está dirigido a los colaboradores de la empresa Arquitectura, Construcciones Uriel S.R.L.	Objetivos	Resultados	1, 2, 3,4	Ordinal Medición: Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
				Evaluación	5, 6		
			Satisfacción laboral	Actitudes	7, 8, 9, 10		
				Trabajo en equipo	11, 12		
				Relación laboral	13, 14		
				Comportamiento	15, 16, 17, 18		
					Eficiencia de los procesos		19, 20, 21
					Productividad		22, 23
				rendimiento			

ANEXO 2

CUESTIONARIO

En la investigación del perfil gerencial y el rendimiento laboral en la empresa Arquitectura y Contracciones Uriel S.R.L. San Miguel 2021. Tiene como objetivo medir cada una de las variables estudiadas. Así mismo agradezco a cada uno de los colaboradores de la empresa por el apoyo y recalcar que este cuestionario es totalmente anónimo.

Introducciones

A continuación, proceda a responder el siguiente cuestionario marcando con una "X", considerando los siguientes valores para su respuesta, por lo que siéntase en la confianza de responder con sinceridad.

Evaluado para fines académicos.

1= Nunca 2 = Casi nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

El perfil gerencial							
Dimensiones	Indicadores	Preguntas	1	2	3	4	5
Aptitudes intelectuales	Aprendizaje activo	01. ¿Desarrolla sus conocimientos obtenidos para un mejor desempeño?					
		02. ¿Se desenvuelve con facilidad a la hora de dirigirse a los colaboradores?					
	Comprensión de la información	03. ¿Da información clara de retorno o retroinformación que está enfocada a los problemas y las soluciones de la empresa?					
		04. Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución.					
	Resolución de problemas	05. Resuelve los problemas sin dificultad y en el momento específico					
		06. ¿Tiene la capacidad para resolver los problemas sin temor a equivocarse					
Aptitudes interpersonales	Comportamiento	07. ¿Tiene un comportamiento adecuado con cada uno de los colaboradores en la organización?					
		08. ¿Diseña diferentes alternativas de solución para lograr los objetivos planteados en el proceso de resolver los problemas?					
		09. Evalúa las consecuencias antes de tomar decisiones					

	Toma de decisiones	10. Cuando tiene un problema que resolver toma las mejores decisiones					
	Conocimiento	11. Cuenta con el conocimiento adecuado para la labor encomendada					
		12. ¿Sabe cómo actuar en momentos difíciles en que se encuentre la empresa?					
Aptitudes técnicas	Fuerza laboral	13. ¿Es capaz de establecer grupos de trabajo sin dificultad o temor que lo fallen?					
		14. ¿Cuenta con la fuerza de voluntad para ejercer el puesto que le es asignado?					
	Habilidades	15. Su puesto de trabajo va de acorde con las habilidades que usted posee					
		16. Seleccionar el mejor momento para desarrollar las habilidades obtenidas					
	Actitudes	17. ¿Transmite flexibilidad y apertura a otras opiniones diferentes incluso cuando está muy convencido y seguro de su idea?					
		18. ¿Trata de recoger la información sincera y válida de parte de los clientes?					

El desempeño laboral							
Dimensiones	Indicadores	Preguntas	1	2	3	4	5
Objetivos	Resultados	01. Cumplen con los objetivos en la organización					
		02. ¿Están dando resultados las decisiones para cumplir con los Objetivos de la empresa?					
	Evaluación	03. Evalúa constantemente los resultados en la organización					
		04. Realizan evaluaciones constantes para ver el rendimiento laboral de los colaboradores					

	Actitudes	05. ¿Considera que los directivos como el resto de los colaboradores desarrollan valores como respeto, honestidad, responsabilidad y puntualidad?					
		06. Tiene iniciativa propia para alcanzar los objetivos de la empresas					
Satisfacción laboral	Trabajo en equipo	07. ¿El Líder y los integrantes del equipo comparte la visión de la organización?					
		08. El Líder le toma en cuenta para conformar un equipo de trabajo					
	Relación laboral	09. ¿Se le permite tener iniciativa mediante ideas o acciones para solucionar situaciones difíciles en la organización?					
		10. La Gerencia se interesa por su trabajo y le hace sentir bien					
	Comportamiento	11. Busca alternativas de solución cuando se encuentra en un problema en el área asignada					
		12. ¿Tiene un adecuado comportamiento en la hora de efectuar sus labores en la organización?					
Productividad	Eficacia de los procesos	13. El personal sigue los procesos establecidos por la institución con el fin de lograr su objetivo.					
		14. ¿Los colaboradores demuestran tener conocimiento de cada proceso, así como los responsables de cada uno de ellos?					
	Eficacia	15. Demuestra su profesionalismo y se desenvuelve con eficacia en la organización					

		16. Se desempeña con facilidad en la actividades encomendadas en la empresa					
	Rendimiento	17. ¿Colabora y es activo en sus tareas encomendadas de acuerdo al puesto que se encuentra?					
		18. Logras alcanzar las tareas encomendadas a diario					

ANEXO 3

prueba de hipótesis Coeficiente de correlación por jerarquía de Rho de Spearman

Valor del coeficiente (+/-)	Significado
-1	negativa grande y perfecta.
-0,9 a -0,99	Negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Negativa alta
-0,4 a 0,69	Negativa moderada
-0,2 a -0,38	Negativa baja
-0,01 a -0,19	Negativa muy baja
0	Nula
0,01 a 0,19	Positiva muy baja
0,2 a 0,39	Positiva baja
0,4 a 0,69	Positiva moderada
0,7 a 0,89	Positiva alta
0,9 a 0,99	Positiva muy alta
1	Positiva grande y perfecta

Fuente: adaptado por Hernández, et al. (2014)

ANEXO 4

Información personal de los 3 expertos para validación

Información expertos	
Experto 1	Dr. La Cruz, Oscar David
Experto 2	Mg. Alonso López, Alfredo
Experto 3	Mg. Aramburú Geng, Carlos Abraham

ANEXO 5

Validación de expertos: perfil gerencial

Criterios	Exp. 01	Exp. 02	Exp. 03	Total
Claridad	87%	65%	87%	239%
Objetividad	88%	65%	88%	241%
Pertinencia	88%	65%	88%	241%
Actualidad	88%	65%	91%	244%
Organización	89%	65%	89%	243%
Suficiencia	88%	65%	88%	241%
Intencionalidad	88%	65%	90%	243%
Consistencia	88%	65%	88%	241%
Coherencia	88%	65%	88%	241%
Metodología	88%	65%	91%	244%
	88%	65%	89%	
			Total	2418%
			CV	81%

ANEXO 6

Validación por juicio de expertos: rendimiento laboral

Criterios	Exp. 01	Exp. 02	Exp. 03	Total
Claridad	87%	70%	87%	244%
Objetividad	88%	70%	92%	250%
Pertinencia	88%	70%	90%	248%
Actualidad	88%	70%	89%	247%
Organización	91%	70%	91%	252%
Suficiencia	88%	70%	89%	247%
Intencionalidad	88%	70%	91%	249%

Consistencia	89%	70%	89%	248%
Coherencia	88%	70%	88%	246%
Metodología	90%	70%	92%	252%
	89%	70%	90%	
			TOTAL	2483%
			CV	83%

ANEXO 7

Nivel de fiabilidad

Rango	Magnitud
Alfa de Cronbach ≥ 1.00	Perfecta
0.80 – 0.99	Excelente
0.60 – 0.79	Aceptable
0.40 – 0.59	Regular
0.20 - 0.39	Baja
0.001 – 0.19	Muy baja
Alfa de Cronbach = 0.00	Nula

Fuente: Adaptada a Hernández et al. (2014)

ANEXO 8

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Alonso López Alfredo
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: Administración
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: **MENDOZA PASTOR ULISES JESÚS**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				65	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				65	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				65	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				65	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				65	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				65	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				65	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				65	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				65	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				65	

PROMEDIO DE VALORACIÓN				65%	
-------------------------------	--	--	--	-----	--

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: PERFIL GERENCIAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

Reformular las preguntas: pregunta 3, 5, 17, 18 doble debe de ser única; pregunta 4, 8, 11, 12, 16, muy amplia debe de ser concreta;

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

65%

Ate, 24 de abril del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 09460324

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg.
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto:
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: **MENDOZA PASTOR ULISES JESÚS**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				70	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				70	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				70	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				70	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				70	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70	

PROMEDIO DE VALORACIÓN				70%	
-------------------------------	--	--	--	------------	--

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

Reformular las preguntas: pregunta 1, 2, 3, 4, 6, muy amplia; pregunta 5, 7, 10, 15, 17 doble;

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

70%

Ate, 24 de abril del 2021



Firma de experto informante

DNI N°

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. LA CRUZ ARANGO ÓSCAR DAVID
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- I.3. Especialidad del experto: Investigación
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: **MENDOZA PASTOR ULISES JESÚS**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: PERFIL GERENCIAL

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

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

88%

Ate, 04 de mayo del 2021



A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Oscar La Cruz", is written over a horizontal dashed line.

Firma de experto informante
DNI N° 09499298

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. LA CRUZ ARANGO ÓSCAR DAVID
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- I.3. Especialidad del experto: Investigación
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: **MENDOZA PASTOR ULISES JESÚS**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					91
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente Instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN					89%
-------------------------------	--	--	--	--	------------

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

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

Aplicable

IV. **PROMEDIO**
DEVALORACION:

89%

Ate, 04 de mayo del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 09499298

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ARAMBURÚ GENG CARLOS ABRAHAM
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- I.3. Especialidad del experto: Investigación
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: **MENDOZA PASTOR ULISES JESUS**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					91
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					91

PROMEDIO DE VALORACIÓN					89%
-------------------------------	--	--	--	--	------------

ÍTEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: PERFIL GERENCIAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

89%

Ate, 05 de mayo del 2021



Firma de experto informante

DNI N° 44075484

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ARAMBURÚ GENG CARLOS ABRAHAM
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- I.3. Especialidad del experto: Investigación
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: **MENDOZA PASTOR ULISES JESUS**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					91
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					89
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					91
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente Instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92

PROMEDIO DE VALORACIÓN					90%
-------------------------------	--	--	--	--	------------

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

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

Aplicable

IV. **PROMEDIO**
DEVALORACION:

90%

Ate, 05 de mayo del 2021



Instituto de Estudios Peruanos

Firma de experto informante
DNI N° 44075484



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El perfil gerencial y el rendimiento laboral de los colaboradores de
Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L., San Miguel 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	19 %
Fuente de Internet		
2	Entregado a Universida...	2 %
Trabajo del estudiante		
3	hdl.handle.net	1 %
Fuente de Internet		
4	Entregado a Universida...	<1 %
Trabajo del estudiante		
5	repositorio.uncp.edu.pe	<1 %
Fuente de Internet		
6	repositorio.une.edu.pe	<1 %

Página: 1 de 38 Número de palabras: 9676 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

ANEXO 6

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Lima, 08 de junio de 2021

Señor:
Ulises Jesús Mendoza Pastor

Asunto: Autorización para realizar una encuesta para fines de estudio a los colaboradores de la empresa Arquitectura y Construcciones Uriel S.R.L.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarle cordialmente y autorizar realizar la encuesta a los colaboradores de la empresa **ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIONES URIEL SRL** con RUC N° 20557197134 con dirección AV. PRECURSORES N° 960, URBANIZACIÓN MARANGA 6TA ETAPA, SAN MIGUELEL LIMA, dedicada al servicio de instalaciones de sello cortafuego, representado por su Gerente General Sr. **GUZMÁN GONZALES FRANCISCO ALBERTO** identificado CON DNI N° 08734528, autorizando al Sr. Mendoza Pastor Ulises Jesús, identificado con DNI N° 48613633, alumno de la universidad César Vallejo Ate, para que realice su trabajo de investigación titulada "El perfil gerencial y el rendimiento laboral de los colaboradores de Arquitectura y Construcciones Uriel SRL, san miguel 2021"

Atentamente.


ARC URIEL
ARQUITECTURA CONSTRUCCIONES URIEL S.R.L.
F. Alberto Guzman Gonzalez
GERENTE GENERAL