



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

Habilidades gerenciales y gestión de ventas en una empresa privada,  
Piura 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA

**AUTORA:**

Sanchez Garcia, Ingrid Estefani ([orcid.org/0000-0001-7112-3823](https://orcid.org/0000-0001-7112-3823))

**ASESOR:**

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner ([orcid.org/0000-0002-8889-9676](https://orcid.org/0000-0002-8889-9676))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y herramientas gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA :**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**PIURA - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi hija, Emma Valentina, que es mi mayor motivación y mi apoyo incondicional, a mis padres siempre llevándome de la mano, motivándome constantemente para alcanzar mis sueños, forjándome hasta llegar a ser la persona que soy ahora

**Ingrid**

## **Agradecimiento**

A Dios, por la fortaleza que me ha dado de seguir adelante, a mi familia por su amor infinito, a mis formadores académicos quienes me han transmitido sus conocimientos y experiencias y han sido pieza clave en mi formación y presentación final de esta investigación

**Ingrid**

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>12</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Métodos de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>17</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>26</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>34</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>35</b>
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	47

## Índice de tablas

Tabla 1: Resultados generales de la variable habilidades gerenciales	17
Tabla 2: Resultados por dimensiones de habilidades gerenciales	18
Tabla 3: Resultados generales de la variable gestión de ventas	19
Tabla 4: Resultados por dimensiones de gestión de ventas	20
Tabla 5: Relación de habilidades gerenciales y gestión de ventas	21
Tabla 6: Relación entre habilidades técnicas y gestión de ventas	22
Tabla 7: Relación entre habilidades humanas y gestión de ventas	23
Tabla 8: Relación entre habilidades conceptuales y gestión de ventas	24
Tabla 10: Coeficiente del alfa de cronbach	51
Tabla 11: Interpretación del coeficiente de confiabilidad	51

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Diseño de investigación	12
Figura 2: Resultados generales de la variable habilidades gerenciales	17
Figura 3: Resultados por dimensiones de habilidades gerenciales	18
Figura 4: Resultados de la variable gestión de ventas	19
Figura 5: Resultados por dimensiones gestión de ventas	20

## Resumen

En una empresa privada de la ciudad de Piura presenta falencias en el manejo de las habilidades gerenciales, los mismos que han generado que la gestión de ventas se vea afectada; y no se consiga llegar a la meta; toda vez que los trabajadores se sienten insatisfechos, dado que no se brinda ni proporciona las técnicas y herramientas necesarias para llegar a cabo el trabajo bajo la dirección de habilidades técnicas, humanas y conceptuales; y de esta forma la gestión de ventas aumente favorablemente; razones por la cual se realizó dicho estudio, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre habilidades gerenciales y gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022; el tipo de estudio fue básico con diseño no experimental, con una muestra de 60 trabajadores, a quienes se les encuestó; teniendo como resultado una correlación positiva muy alta, concluyendo que existe correlación positiva muy alta entre habilidades gerenciales y gestión de ventas, demostrándose que, si las habilidades gerenciales son eficientes, la gestión de ventas también lo será.

Palabras clave: habilidades gerenciales, gestión de ventas, gestión

## **Abstract**

In a private company in the city of Piura, there are shortcomings in the management of managerial skills, the same ones that have caused sales management to be affected; and fail to reach the goal; every time the workers feel dissatisfied, since the necessary techniques and tools are not provided or provided to carry out the work under the direction of technical, human and conceptual skills; and in this way the sales management increases favorably; reasons why this study was carried out, whose general objective was to determine the relationship between managerial skills and sales management in a private company, Piura 2022; the type of study was basic with a non-experimental design, with a sample of 60 workers, who were surveyed; resulting in a very high positive correlation, concluding that there is a very high positive correlation between managerial skills and sales management, demonstrating that, if managerial skills are efficient, sales management will be as well.

Keywords: managerial skills, sales management, management

## I. INTRODUCCIÓN

En el **perímetro universal** anotamos a (Garcia et al., 2017) quien refiere que en Colombia las compañías del ámbito palmicultor debieron acrecentar la motivación, entrenamiento corporativo y conocimiento en los colaboradores; dado que el 58% de ellos manifestaron sentirse desmotivados por la deficiente habilidad gerencial de las empresas; así como (Cassab & Mayorca, 2018) precisaron también que en Colombia el 50% de trabajadores que laboran para empresas de venta por catálogo, presentan escasas en sus herramientas gerenciales para vender sus productos; toda vez que el 16.7% arguyó que no existe control, planificación ni rastreo de las ventas realizadas a cada colaborador; siendo un indicador desfavorable para la gestión de ventas; anudado a ello en Ecuador (Artieda Rojas et al., 2021) refirieron que para mejorar la gestión pública en las alcaldías, estos deben contar mínimamente con habilidades gerenciales que les ayuden a administrar la entidad, ya que el 65% de alcaldías, se han visto afectadas no solo por la corrupción, sino también por la deficiente forma de gerenciar en los municipios; por ello Hernández et al., (2017) arguyo que antiguamente los gerentes no aceptaban algún tipo de errores o fallas administrativas; sin embargo, hoy en día, un gerente con habilidades gerenciales; interviene en buscar las soluciones a esa falla o error; no obstante Bullemore & Fransi (2017) relata que se evidencio una baja gestión de ventas en las compañías chilenas, representada por el 68%; toda vez que no se implementó el plan de gestión de fuerza de venta previsto en su plan de trabajo, de igual manera Ascencio et al., (2018) arguyó que en Guayaquil-Ecuador la gestión de venta del mercado artesanal; viene siendo relativamente baja, dado que los factores de competitividad no está siendo el adecuado; repercutiendo directamente en el logro en una excelente gestión de ventas; por otro lado en Colombia Lopez et al., (2019) refirió que los empresarios que lograr adaptarse a toda situación, desarrollando sus habilidades gerenciales, son los que tienen más probabilidad de constituir y gerenciar más de una compañía; algo parecido sucedió en Argentina, donde Payares et al., (2017) refirió que el 69% de los colaboradores del sector palmicultor se encuentran desmotivados, incentivados, sintiendo que el gerente no cuenta con las herramientas o la habilidad idónea para llegar objetivamente a los trabajadores; próximo a ello en Babahoyo-Ecuador Mora

et al., (2022) refirió que la compañía Parque de la Paz, presento debilidades en el sistema administrativo y en la gestión de ventas; dado que no alcanzaron el éxito administrativo y financiero, por desconocimiento y el manejo inadecuado del recurso humano que trabajan en ventas, finalmente Loor-Zavaleta & Valdes-Perez (2021) mencionó que los ejecutivos de una empresa en Ecuador, no consideraron adoptar habilidades gerenciales para el correcto funcionamiento de su establecimiento, generando un desequilibrio al verse clara la falta de liderazgo.

**En el ámbito nacional** citamos a Tamariz (2020) quien refiere que en el juzgado de un distrito de Lima-Perú; el 80% de pobladores tildan el proceder de la justicia como deficiente y corrupta, debido a un débil desempeño en su trabajo y una endeble habilidad gerencial; por ello en Lima-Perú Nunez (2018) precisa que los emprendedores de caracterizan por poseer habilidades gerenciales que hacen crecer exitosamente a una organización; asimismo El Comercio (2018) manifestó que los gerentes deben tener habilidades, destrezas que lo lleven objetivamente a conducir una organización; teniendo pensamiento crítico, inteligencia emocional, negociación estratégica entre otras habilidades; añadido a ello Gestión (2021) indico que no todos los gestores o gerentes poseen las habilidades gerenciales para dirigir una organización; sino que se construye a base de la experiencia que este pueda tener; por ello es importante considerar conocer la identidad de un equipo, dirección, misión y objetivo; no obstante Amaya (2019) manifestó que apenas el 18% de jefes tienen la capacidad de desarrollar habilidades gerenciales y liderar objetivamente una organización; por ultimo en Lima-Perú Chapa et al., (2022) comentó que existen funcionarios que poseen habilidades gerenciales honrados y cautelosos en la administración del estado.

**En el ámbito local** citamos a Leyva (2021) quien refiere que las habilidades gerenciales deben estar apoyadas en el conocimiento de las finanzas; dado que en Piura solo el 45% de gerentes muestran eficientes habilidades gerenciales en una organización; asimismo en Sullana, la Caja Sullana (2017) informa a la ciudadanía que fueron considerados como una empresa líder en el mercado, por poseer habilidades gerenciales y aplicarlas en cada actividad que la institución requiera; por ello en Lambayeque Fernandez et al., (2021) narró que las habilidades gerenciales son ineficaces, las cuales se desarrollan de manera inadecuada,

generando que los colaboradores se sienten insatisfechos en el trabajo del gerente; por otro lado en Chiclayo Custodio et al., (2020) refirió que el 60% de asesores de negocios describen que las habilidades gerenciales de sus jefes son aceptables, buenas y positivas, lo que ha generado que las ventas en la compañía se encuentren al acorde con los objetivos.

Actualmente, la empresa objeto de la indagación presenta falencias en el manejo de las habilidades gerenciales, los mismos que han generado que la gestión de ventas se vea afectada; y no se consiga llegar a la meta; toda vez que los trabajadores se sienten insatisfechos, dado que no se brinda ni proporciona las técnicas y herramientas necesarias para llegar a cabo el trabajo bajo la dirección de habilidades sistemáticas, humanas y conceptuales; y de esta forma la gestión de ventas aumente favorablemente; por ello se esbozó la contrariedad siguiente ¿Cuál es la relación entre habilidades gerenciales y gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022?

De este modo la tesis se explica: desde lo social Ñaupas et al. (2014) quién indicó que los estudios científicos se caracterizan por contribuir información importante e indefectible en atención a la optimización de las anomalías analizadas; añadido a ello en lo metodológico Saenz & Tames (2014) especifica que es el factor principal que se utiliza y aplica para el sustento del marco teórico; y por ultimo desde lo teórico Baena (2018) precisa que en un estudio científico, debe considerarse las bases teóricas, entre enfoques y modelos, que afiancen la investigación y le den valor a todo lo analizado.

Asimismo, como objetivo general tenemos determinar la correspondencia entre habilidades gerenciales y gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022; como objetivos específicos tenemos determinar la relación entre la dimensión habilidades técnicas y gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022; determinar la relación entre la dimensión habilidades humanas y gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022; determinar la relación entre la dimensión habilidades conceptuales y gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022 y como Hipótesis general H1 existe relación habilidades gerenciales y gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En aportes internacionales citamos a Mantuano (2021) cuyo objetivo fue examinar la analogía de las variables destrezas gerenciales y administración de ventas en las Mypes del Ecuador; fue una investigación aplicada, cuantitativa y práctica; con un ejemplar de 80 microempresarios, a los cuales se encuestó; consumando que el 65% de Mypes presentan falencias en habilidades gerenciales; toda vez que sólo el 10% de trabajadores alcanzaron el nivel de ventas acordado por la organización; afectando el cumplimiento de ventas; asimismo en Ecuador nombramos a Honores (2019) quien tuvo el objetivo de verificar la relación de las variables coaching y la administración de negocios en una asociación comercializadora de productos masivos; cuya investigación fue descriptiva, cuantitativa, correlacional y no experimental, con un ejemplar de 15 trabajadores a los cuales se les interrogó; ultimando que las volubles se afectan de forma positiva y directa; lo que significó que el 66,7% manifestaron que el nivel en la gestión de ventas se encuentra en pésimas condiciones, de la misma forma en Guayaquil Zambrano (2021) tuvo que diseñar la gestión de ventas con el objetivo de aumentar la rentabilidad de una compañía, cuya investigación fue propositiva, no experimental, aplicada, teniendo como técnica el análisis documental, concluyendo que es necesario diseñar un plan de gestión de ventas para que la rentabilidad aumente favorablemente; además en Colombia Suaza (2021) tuvo como objetivo analizar las habilidades gerenciales en los empresarios, cuyo artículo científico fue cuantitativo y descriptivo, con ejemplar de 120 administradores a los cuales se les encuestó; para tener como resultado que el 80% de empresarios poseen habilidades gerenciales adquiridas por la experiencia de más de 15 años; no obstante en el Salvador Sayes (2018) mediante su artículo científico, examinó las competencias y habilidades referidos a puestos gerenciales en el ámbito laboral de zona occidental; cuyo artículo fue característico, no empírico; con un ejemplar de 62 patronos; quienes fueron encuestados; concluyendo que habilidades técnicas ocupa el 58% de requisito indispensable y vital para q un profesional pueda postular e ingresar a laboral en una organización; de forma semejante en Bogotá-Colombia

y Venezuela Donawa & Gamez (2018) mediante su artículo Ausencia de destrezas gerenciales para una erudición de creación corporativa; cuyo artículo fue característico, no práctico; con un ejemplar de 60 profesores, quienes fueron encuestados; consumando que la ausencia de las habilidades gerenciales, genero una debilidad gerencial, administrativa y financiera; denotando la incapacidad de poder crear estrategias de valores, culturas y creencias; por ello en Quito-Ecuador Ayala (2017) mediante su investigación analizó la ejecución de una prueba de cometido de relaciones en la administración de ventas de los intermediarios productivos; cuya investigación fue descriptivo, no experimental y propositivo; concluyendo que la ejecución de la guía de administración de relaciones, mejoro la administración de comercializaciones en la distribuidora; por ultimo en el hospital Efrén Jurado López en el Ecuador Hidalgo (2021) analizó las destrezas gerencias y deleite profesional del personal de enfermería; cuya investigación fue no empírica, cuantitativo, básica y correlacional; con un ejemplar de 84 profesionales a quienes se les encuestó; finiquitando que coexiste trato positivo de las variables en mención; denotando extenuación y consunción en las habilidades gerenciales del centro de salud.

**En aportes nacionales** se cita a Atuncar (2020) cuyo objeto fue analizar el nivel de relación de habilidades generales y gestión administrativa de una compañía de vehículos en Lima; cuya indagación fue correlacional, descriptiva, cuantitativa, no práctica; con un ejemplar de 46 administrativos de una compañía; a los que se les aplicaron las interrogantes; para finalmente consumir que dichas volubles se conciernen de forma positiva y además el 65.2 % de trabajadores se encuentran en nivel bajo con respecto a la variable habilidad gerencial; asimismo mencionamos a Pimentel (2018) cuyo objetivo fue examinar la correspondencia de destrezas gerenciales y la misión del cambio en un municipio de Apurímac; cuya investigación fue de tipo correlacional, descriptiva, no experimental y cuantitativa; con un ejemplar de 37 directivos; a los cuales se les destino el interrogatorio; para finalmente concluir que ambas variables se relacionan significativamente y muestran un 24.32% de nivel medio en relación a la variable habilidades gerenciales; añadido a ello mencionamos Navarro (2017) quien tuvo como finalidad analizar la correspondencia que coexiste en las variables destrezas gerenciales y

trabajo en equipo en los gobiernos regionales de Lima; cuya pesquisa fue básica, correlacional y cuantitativa; con una porción de la población de 26 gerencias a los que se les aplicaron los cuestionarios para finalmente rematar que dichas variables influye, una de la otra; precisando que si la habilidad gerencial mejora, también mejorara el trabajo en equipo, por ello Riofrio (2020) tuvo como objeto establecer la analogía de la variable destrezas gerenciales y la categoría de ventas de los micro y pequeños empresarios de Piura; cuya investigación fue cuantitativa, correlacional; con un ejemplar de 51 empresarios a los que se les aplicó los cuestionarios, para luego concluir que no existe relación en las variables estudiadas, así como en Lima-Perú Sullca (2022) mediante su artículo científico examinó las destrezas gerenciales y el ejercicio profesional del personal en un municipio; cuyo artículo fue cuantitativo, correlacional y no experimental; con una muestra de 200 colaboradores a quienes se les encuestó; concluyendo que la habilidad gerencial se corresponde claramente con el ejercicio profesional del personal, de igual manera en Lima-Perú Tamariz (2020) mediante su artículo científico analizó el perfil de un juez basado en habilidades gerenciales; cuyo artículo fue descriptivo, explicativo y propositivo; con una muestra de 43 jueces, quienes fueron encuestados; concluyendo que el 65% de jueces presentan procesos administrativos disciplinarios; por la falta de valores, ética y un mal uso de las habilidades gerenciales; por otro lado en Moquegua Zapata (2018) mediante su investigación analizó las destrezas gerenciales y el ambiente de trabajo en la médula de formación elemental alternativa; cuya exploración fue transversal y correlacional; con un ejemplar de 25 profesores a los que se les dirigió el cuestionario; concluyendo que las habilidades gerenciales guarda relación significativa con el clima laboral; enfatizando que si las habilidades gerenciales se optimizan y se aplican, el clima laboral mejorara, trayendo consigo el alcance de objetivos.

**En aportes locales** citamos a Cabrera (2121) mediante su investigación examinó las destrezas del gerente y el progreso organizacional en una institución educativa en el Naranjal; cuyo publicación fue elemental, correlacional, no práctica; con un ejemplar de 30 profesores a los que se les aplicó el instrumento de indagación; finiquitando que existe correlación de las volubles de estudio;

permitiendo aceptar la hipnosis alterna; asimismo en Paita-Piura Farfan (2021) mediante su estudio determino las destrezas del gerente y la administración sanitaria en los trabajadores del hospital Señora de las Mercedes; cuya investigación fue cuantitativo, descriptivo y correlacional; con un ejemplar de 27 trabajadores; concluyendo que ambas variables se relacionan positiva y directamente; por ello en Sanchez (2019) diagnostico las destrezas gerente y el aspecto de tomar decisiones en la sociedad Grupo Berakah en Tumbes; cuyo estudio fue no práctico, descriptivo y correlacional; con una parte de la población de 30 individuos que formaron parte del interrogatorio; concluyendo que los administradores poseen despejado los objetivos al momento de llevar a cabo una disposición; todo ello porque se comprobó que existe un eficiente uso de las habilidades gerenciales.

**Por otro lado, precisamos las definiciones de la variable habilidades gerenciales;** para ello citamos a Hernández et al., (2017) quien define que todo gerente o el que haga sus veces debe poseer tres niveles de habilidades: técnica, humana y conceptuales; las mismas que le permite desarrollarse con una amplia capacidad hacia los retos empresariales; asimismo Sullca (2022) refiere que es el saber adquirido con la experiencia, que son reflejadas objetivamente en una organización; demostrando en todo momento destreza y habilidad para realizar una determinada función; o saber gerenciar con un buen nivel competitivo, por ello Ramon et al., (2017) aduce que son aquellas habilidades que posee una persona y que lo diferencia de otra; usando herramientas esenciales para el desarrollo eficaz de una actividad, y que con alcance y conocimiento sobresale en una organización; siendo estas básicas para obtener resultados eficientes en actividades sea en corto o largo plazo; de igual forma Naranjo (2015) define que son un grupo de virtudes, habilidades, entendimiento y conocimiento que un afanoso debe tener, con la finalidad de ejecutar acciones de administrar una organización, pudiendo gerenciar con eficiencia una compañía; en este mismo contexto Donawa & Gamez (2018) define que son destrezas que con el pasar del tiempo se adquiere y que son incluidas en las actividades gerenciales que a lo largo de la vida se desarrollan en una organización; añadido a ello Suriaga & Gmboa (2019) arguyó que son destrezas y la capacidad que tiene un individuo para conducir y liderar una

organización; resaltando que Amaya (2019) define que son capacidades que te permiten liderar y conducir una organización, apoyadas de las habilidades técnicas, humanas y conceptuales.

**Del mismo modo se define a la variable gestión de ventas**, según Diaz Duque et al., (2019) precisa que la gestión de ventas es todo proceso que se encarga de medir, capacitar, incentivar, coordinar, vigilar y liderar un grupo de ventas, enfatizado al logro de los objetivos, de realizar y ejecutar ventas de manera eficiente y responsable; por ello Veliz et al., (2018) define que es la preparación para en lo posterior poder responder a las decisiones tomadas por la gestión de ventas; asociadas al dinamismo y la eficacia; asimismo Morales (2014) concreta que es la dirección profesional y personal en las operaciones directas de ventas en todo tipo de mercado; cumpliendo ciertos lineamientos de ventas dentro de su gestión; de igual manera Gomez (2022) enfatiza que es un procedimiento a través el cual se reorganiza en una unidad de colaboradores y recursos para alcanzar los propósitos de ventas de una compañía; involucrando ciertas habilidades y técnicas que se utilizan para poder ejecutar toda las acciones, de manera similar Adams (2017) precisa que es un conjunto de fuerza que toda compañía brinda y es procesada mediante los directivos de ventas y se encuentran comprometidos con estrategias esenciales para cumplir con los objetivos de cada venta; así como también Ramirez (2017) concreta que la gestión de ventas tiene como actividad primordial el cumplimiento de la meta de las ventas en una organización

**De ello resulta necesario señalar las extensiones de la inestable habilidades gerenciales;** las mismas que según Sullca (2022) son: tres: habilidades técnicas: es poseer la destreza de utilizar la sapiencia en los procesos técnicos o procedimientos duros de solucionar; resaltando que dichas habilidades, permiten optimizar el análisis, coherencia, planificar y estudiar en el modo externo de una compañía; habilidades humanas: se refiere al trato eficiente de la apariencia profesional y apariencia personal; demostrándose las habilidades para la rápida adaptabilidad y sentido positivo de los colaboradores de una compañía; entendiéndose que los mejores trabajadores en demostrar las habilidades humanas,

son los que sobresalen en resultados muy positivos, certeros y elevados, confeccionando una apariencia impecable al momento de realizar su trabajo en una organización; habilidades conceptuales: los gerentes, o los que a su vez cumplan el rol de serlo, tienen que tener un claro panorama de la situacional actual en la que se encuentra la compañía, y de ahí tejer ideas, soluciones, estrategias, metas, objetivos que se relacionen y formen parte del querer sacar adelante a una organización; toda vez que si de existir problemas, el gerente que posee habilidades conceptuales deberá solucionarlas y buscar el bienestar financiero, social, cultural, laboral de toda la compañía y de sus trabajadores.

**En este mismo orden de ideas también especificamos las dimensiones de la variable gestión de ventas,** para ello citamos a Diaz et al., (2019) las mismas que son: Perspectiva de ventas: se basa en una explicación auténtica, estudiando su aspecto crucial dentro de las áreas del mercadeo; examinando también las clases de consumidores, percibir su abstracción y preparar de esta forma el producto o servicio que más se asemeje a sus necesidades; Entorno de ventas: es de vital importancia que las empresas conserven excelentes relaciones través del periodo; por ello el equipo de ventas se dedica específicamente a brindar un servicio o bien a los clientes con mucha seriedad, objetividad y responsabilidad; Técnica de ventas: los vendedores deben poseer responsabilidad, la misma que busca concretar una venta de forma exitosa; averiguando también las necesidades o exigencias de nuestros clientes.

**Por ello, señalamos las teorías de la variable habilidades gerenciales,** para ello citamos a Fernandez et al., (2021) quien señala tres teorías importantes: Teoría clásica de la administración: se faculta de explicar, revisar e inspeccionar los procedimientos y procesos de una eficiente administración y de esta forma conducir las actividades de la compañía en unión con los trabajadores de manera eficaz y poderosa; Teoría de las necesidades: esta teoría se enfoca a la preocupación en todo sentido por el crecimiento personal, profesional y laboral de los colaboradores de una organización; toda vez que los conocimientos que adquieran lo aplicaran en la empresa donde realizan sus actividades, siendo

beneficioso para el cumplimiento de objetivos; Teoría de la inteligencia emocional: esta teoría se encarga de potenciar las habilidades socioemocionales; saber actuar en el lugar exacto; en este mismo contexto Custodio et al., (2020) considera a la Teoría de autoeficacia: planteado por Bandura; quien refiere que los gerentes examinan sus propias capacidades, habilidades y destrezas, consiguiendo de esta forma la autopercepción y el aumento de la motivación; siendo un factor auxiliar de la personalidad de ellos mismos, asimismo Cadena (2017) consideró a la Teoría doctrina administrativa: planteada por Fayol, donde buscar examinar la eficiencia de una compañía y Taylor busca resolver el problema de la productividad, mediante una mejor forma de organización, con su lema fue un día justo en el trabajo; Fayol describe a su vez cinco elementos que forman parte de este proceso administrativo, que son: planeación: es el cálculo de la preparación y pronóstico de una determinada acción y/o actividad; organización: es un factor importante dentro de esta teoría, toda vez que guarda y considera todo aquello importante para el funcionamiento de la estructura organizacional de una compañía; dirección: es la capacidad de poner en funcionamiento la estructura orgánica de la compañía , coordinación: es la acción de dar valor a las cosas y a los hechos en proporciones que convenga a la organización y control: consiste en observa, examinar, verificar todos los sucesos que realice la organización, los mismos que deben ser llevados según los estatutos y normas de cada institución

**Así como también señalamos los enfoques de la variable habilidades gerenciales,** para ello citamos a Andrade (2015) en su Enfoque de la modernidad reflexiva creada por el autor Anthony Giddens, quien refirió que las personas edifican su propia historia, producen y convierten su realidad en algo positivo; añadido a ello también explico que una persona posee competencias innatas para desplegar actividades, acciones, trabajos y tareas, que inciden directamente en los demás, impulsándolos y motivándolos a ser siempre mejores y cambiar la conducta negativa o pasiva en algo real, objetivo y contundente. Asimismo; los gerentes o lo que a su vez cumplan el rol de gerenciar, tienen la capacidad congénita de guiar, conducir personas y organizaciones con mayor eficiencia y eficacia, enfatizando la responsabilidad de sus actos y toma de decisión para con una organización; en

esta misma dirección citamos a Castro (2015) con su Enfoque de las relaciones humanas: la misma que trajo consigo la preocupación de los gerentes acerca de lo indispensable que es el papel que desempeñan los colaboradores para deducir el éxito de una organización; siendo importante que todo gerente o líder valore la dignidad humana, el autoestima y las relaciones humanas de los colaboradores.

**Resulta necesario señalar las teorías correspondientes a la mudable gestión de ventas:** por eso citamos a Custodio et al., (2020) en su Teoría de la motivación del logro: referida por Atkinson, donde examinó la excelencia en la forma competitiva con otras partes; influyendo elementos como son el deseo de lograrlo y el deseo de no fallar ni equivocarse; donde se puede apreciar que la motivación en el logro incrementa con el resultado de una actividad positiva, haciendo hincapié que si fallan en un logro, se sentirán mucho más motivados y con el deseo de volver hacerlo pero esta vez mejor.

**Es necesario destacar también los enfoques de la variable gestión de ventas,** para ello citamos a Euroinnova International Education (2020) en su Enfoque de ventas en gestión de marketing: son habilidades y estrategias de desarrollo a gran nivel, que consigue que el cliente se interese en adquirir una gran cantidad de un bien o la realización de un servicio, refiriéndonos a un bien o servicio que el cliente no tenía pensado adquirir, y lo hizo por el grado de interés que la compañía logro relacionarlo con las necesidades del cliente.

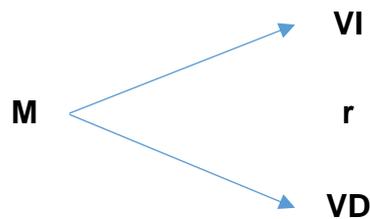
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo de Investigación:** es básica, porque no han sido modificadas a las variables estudiadas, elevando de alguna manera el aporte científico, sin contrastarlo con algún perfil (Escuderos & Cortez, 2017)

**3.1.2. Diseño de Investigación:** Es no experimental, porque no fue necesario haber experimentado el cambio de las variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018); asimismo es descriptivo, toda vez que en la presente investigación se narra todo lo analizado de forma precisa (Ramos, 2020); finalmente la investigación es correlacional, dado que se ha analizado el grado de correlación de las variables, tanto independiente como dependiente (Manterola et al., 2019);

**Figura 1:**  
**Diseño de investigación**



En dónde:

M = muestra

VI = habilidades gerenciales

R = correlación

VD = gestión de ventas

### 3.2 Variables y Operacionalización

**Variable independiente:** habilidades gerenciales

**Definición conceptual:** Las habilidades gerenciales son un conjunto de capacidades, habilidades, entendimiento y conocimiento que un emprendedor debe tener, con la finalidad de ejecutar acciones de administrar una organización, pudiendo gerenciar con eficiencia una compañía (Naranjo Arango, 2015)

**Definición operacional:** Son capacidades que una persona tiene, y que aplica en su desarrollo profesional, para dirigir, planificar, controlar una organización, con mucha eficiencia y eficacia, teniendo como apoyo las habilidades técnicas, humanas y conceptuales

**Indicadores:** conocimiento especializado; facultad de gestionar recursos; aplicación de técnicas; manejo de seguridad; capacidad de expresión; motivación; trabajo en equipo; capacidad de dirigir; capacidad de analizar; solución de problemas; innovador y creativo; mentalidad y planificación estratégica (Naranjo Arango, 2015)

**Escala de medición:** Ordinal (N, CN, AV, CS, S); donde N = nunca, CN = casi nunca, AV = a veces, CS = casi siempre y S = siempre (Luján-Tangarife & Cardona-Arias, 2015)

**Variable dependiente:** gestión de ventas

**Definición conceptual:** Gestión de ventas es todo proceso que se encarga de medir, capacitar, incentivar, coordinar, vigilar y liderar un grupo de ventas, enfatizado al logro de los objetivos, de realizar y ejecutar ventas de manera eficiente y responsable (Diaz Duque et al., 2019)

**Definición operacional:** la gestión de ventas es liderar y operar un equipo grandioso de ventas, mediante la coordinación, utilización de mecanismos que facilite realizar las ventas de forma clara, precisa y concisa, apoyados en todo

momento de una perspectiva completa en ventas; contar con un grupo optimizador en ventas y por su puesto manejando técnicas en ventas

**Indicadores:** rol de las ventas en marketing; estrategias de ventas; comportamiento del consumidor; aspectos legales y éticos; esquema de ventas; habilidades personales de ventas; marketing directo; aplicación de tecnología en ventas (Diaz Duque et al., 2019)

**Escala de medición:** Ordinal (N, CN, AV, CS, S); donde N = nunca, CN = casi nunca, AV = a veces, CS = casi siempre y S = siempre (Luján-Tangarife & Cardona-Arias, 2015)

### 3.3 Población, muestra y muestreo

**3.3.1. Población:** Arispe et al. (2020) Especifica que es un equipo de personas que se relacionan por alguna característica específica que sirve para el análisis de una investigación; por ello la población fueron los 80 colaboradores de la empresa de la ciudad de Piura

**Criterios de selección:** **Inclusión:** comprende la población que acepto responder las preguntas estipuladas en el cuestionario; **Exclusión:** son aquellas personas que no aceptar ser encuestados (Manzano & Garcia, 2016)

**3.3.2. Muestra:** Arias (2020) define que es un solidificado de personas u objetos que se selecciona de manera específica para una muestra, que forma parte de toda la población; por ello la muestra es de 60 colaboradores de la empresa de la ciudad de Piura

**3.3.3. Muestreo:** es técnica relacionada a preferir sujetos comprendidos en el prototipo (Gutierrez, 2016); por ello para la presente investigación, Se utiliza muestreo probabilístico aleatorio con un valor de confianza del 95% y un error del 5%; Es típico de los 60 empleados de la empresa en Pura City; La fórmula se ha aplicado para acceder a la plantilla añadida.

**3.3.4. Unidad de análisis:** está comprendida por individuos que se encuentran adentro de la muestra o una población (Lopez-Roldan & Fachelli, 2018); por consiguiente, la unidad de análisis que se ha usado es de 60 colaboradores de la empresa de la ciudad de Piura

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

#### **Técnica**

**Encuesta:** es una de las herramientas más usadas por los investigadores; toda vez que dicha técnica permite conocer y analizar las anomalías de la empresa (Hernandez & Duana, 2020); en consecuencia, se utilizó a la encuesta, toda que esto ayudó a verificar por qué problema está pasando la empresa.

#### **Instrumento**

**Cuestionario:** es una relación de interrogantes que se especifica dentro del cuestionario, con el propósito de examinar la problemática de la empresa (Useche et al., 2020); por ello se ha escogido el interrogatorio, los mismos que nos arrojaran información precisa de las variables estudiadas para el desarrollo de la presente investigación.

#### **Validez y Confiabilidad**

Villasís-keever et al., (2018) Indica que la herramienta es confiable cuando tiene dudas sobre el factor de escala; además Ventura-Leon (2017) También establece que la validez es la equivalencia entre la confianza, el respaldo y la seguridad que tienen las herramientas de recolección de datos.

En definitiva, las herramientas fueron revisadas por 03 expertos que dieron su valor; Por otro lado, la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente alfa de cronbach, mediante el software SPSS

### **3.5 Procedimientos**

Resaltar que la investigación debe detallar de manera organizada los mecanismos utilizados durante el período de la tesis; Por lo tanto, se determinó que este estudio se realizará para analizar el problema que enfrenta la empresa, calcular la situación de incertidumbre y establecer metas generales y específicas, utilizando

metodología de correlación, como la medición de volumen. relación de variables. Nótese que los cuestionarios fueron diseñados y revisados por expertos y luego entrevistados por colaboradores; Por otro lado, se describirá y explicará el análisis del cuarto capítulo que se desarrolló, en el cual se elaboraron los gráficos y tablas en SPSS; Finalmente, se discutió, concluyó y recomendó.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Estas herramientas están implementadas en el programa informático Ms Word 2018, y el análisis representativo e inferencial se realiza en el programa MS Excel 2018; Los mismos procesados por SPSS versión 28.

Por ello, Schober & Schwarte (2018) plantearon que en todos los estudios se debe utilizar el coeficiente de correlación, para evaluar la asociación de variables; Por tal motivo se utilizó el coeficiente de Spearman, ya que es el encargado de medir el grado de correlación

### **3.7 Aspectos éticos**

Los aspectos éticos que según Alvarez (2018) refieren a la reserva, compromiso y pureza; por ello mantendremos en reserva el nombre de los trabajadores que nos proporcionaron información acerca de la compañía, agregando además que la presente investigación se realizó con total responsabilidad, siendo objetivos en todo momento, habiendo hincapié que el desarrollo de dicha investigación se realizó con total nitidez.

#### IV. RESULTADOS

##### Descripción de resultados generales de las mudables habilidades gerenciales y gestión de ventas

A continuación, se narran los resultados referidos al proceso de los cuestionarios:

**Tabla 1**

*Resultados de la variable habilidades gerenciales*

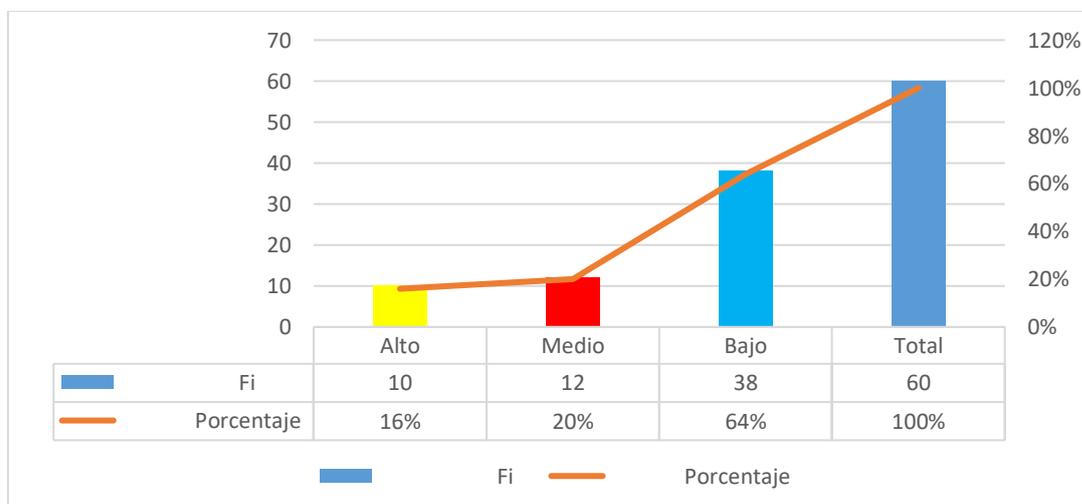
Nivel	Fi	%
Alto	10	16%
Medio	12	20%
Bajo	38	64%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Frecuencia y porcentajes resultados del análisis del recojo de información.

La tabla 1, muestra los niveles en que se hallan las habilidades gerenciales; el 16% de consultados refirió que las habilidades gerenciales se ubican en nivel alto; mientras que el 84% declararon que este se encuentra entre los niveles bajo y medio, en suma, se observó que existe deficiencias con las habilidades gerenciales; toda vez que estas no se están gestionando correctamente; entonces tampoco se está gestionando de manera óptima a la organización y esto repercute en sus resultados.

**Figura 1**

*Resultados de la variable habilidades gerenciales*



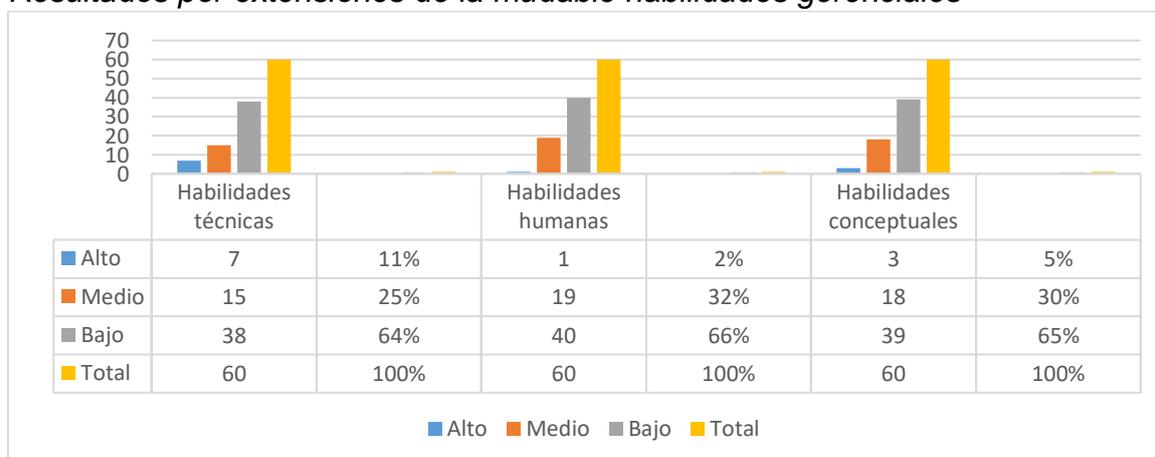
**Nota:** Frecuencia y porcentajes resultados del análisis del recojo de información.

**Tabla 2***Resultados por extensiones de la mudable habilidad gerenciales*

Nivel	Hab. técnicas		Hab. humanas		Hab. conceptuales	
	fi	%	fi	%	fi	%
Alto*	7	11%	1	2%	3	5%
Medio*	15	25%	19	32%	18	30%
Bajo*	38	64%	40	66%	39	65%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Frecuencia y porcentajes resultados del análisis del recojo de información.

La tabla 2 evidencia a los niveles por cada extensión correspondiente a las habilidades técnicas; detallando que el 7% del total de consultados, señalaron que la extensión habilidades técnicas se ubica en grado alto; mientras que el 89% indicaron que se ubica entre el grado bajo y medio; para la extensión habilidades humanas, el 2% del total de sondeados, respondió que se ubica en grado alto; mientras que el 98% confesó que se ubica entre los grados bajo y medio; en relación a la extensión habilidades conceptuales el 5% del total de sondeados, respondió que está en grado alto; y el 95% que se ubica entre los grados bajo y medio; se corrobora que existen problemas o dificultades también con las dimensiones de las habilidades gerenciales, situación que debe de ser superada para que los directivos cumplan eficientemente con su tarea administrativa y se logren los objetivos organizacionales.

**Figura 2***Resultados por extensiones de la mudable habilidades gerenciales*

**Nota:** Frecuencia y porcentajes resultados del análisis del recojo de información.

**Tabla 3**

*Resultados generales de la variable gestión de ventas*

<b>Nivel</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
Alto*	2	4%
Medio*	17	28%
Bajo*	41	68%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

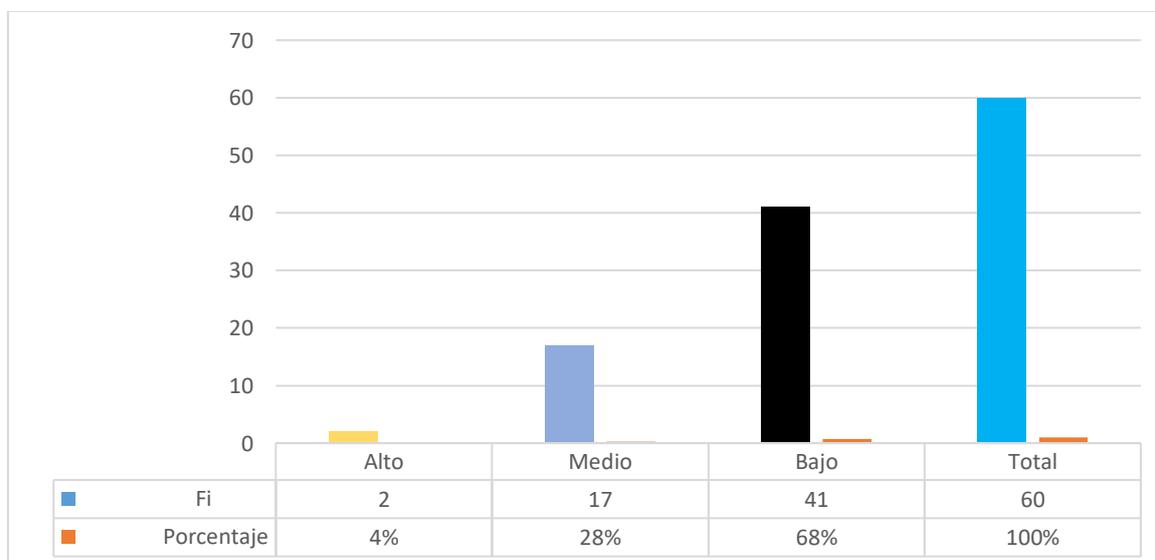
**Nota:** Frecuencia y porcentajes resultados del análisis del recojo de información.

De igual forma la tabla 3 determina los niveles en que se encuentran la gestión de ventas; donde se observa que el 4% de sondeos indicaron que la gestión de ventas se ubica en N. Alto; no obstante, el 96% indicó que estas se ubican entre los niveles bajo y medio.

De tal manera que se puede evidenciar que existen problemas con la gestión de ventas en la organización en estudio, esto repercute directamente en la búsqueda de nuevas oportunidades e involucra el desarrollo de diversas actividades y procesos que como no se realizan de manera eficiente afectarán la consecución de los objetivos empresariales.

**Figura 3**

*Resultados generales de la variable gestión de ventas*



**Nota:** Frecuencia y porcentajes resultados del análisis del recojo de información.

**Tabla 4**

*Resultados por extensiones de la mudable gestión de ventas*

Nivel	D. Per. de ventas		D. Ent. de ventas		D. Técnica de venta	
	fi	%	fi	%	fi	%
Alto*	2	4%	4	6%	5	9%
Medio*	20	33%	19	32%	16	26%
Bajo*	38	63%	37	62%	39	65%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

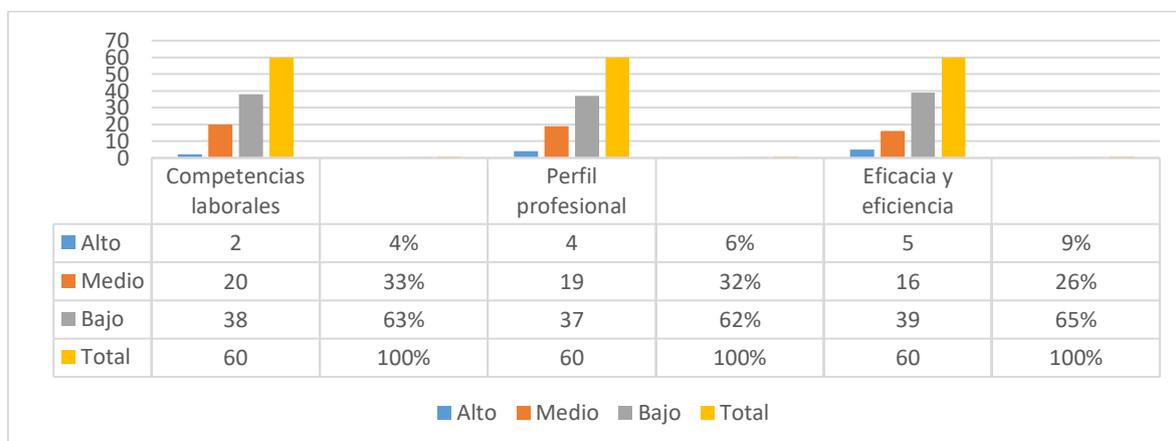
**Nota:** Frecuencia y porcentajes resultados del análisis del recojo de información.

En la tabla 4 se observa los niveles de las extensiones de la gestión de venta; verificándose que el 4% del total de interrogados, manifestó que la extensión perspectiva de venta está en grado alto; y el 35% 96% se ubica entre el grado medio y bajo; para la extensión entorno de venta, el 7% del total de consultados, indico que está en grado alto; mientras que el 93% que se ubica entre el grado medio y bajo; de manera similar la extensión técnica de venta el 8% del total de entrevistados, indicó que está se ubica en el grado alto; y el 92% entre el grado medio y bajo.

En este mismo sentido se aprecia que cada una de las dimensiones y también todas en conjunto, no se están aprovechando al máximo; es decir no se utilizan eficazmente las dimensiones de la gestión de ventas, para que puedan los colaboradores desarrollar cada vez mejor su labor.

**Figura 4**

*Resultados por extensiones de la mudable gestión de ventas*



**Nota:** Frecuencia y porcentajes resultados del análisis del recojo de información.

## Resultados de correlación de las versátiles habilidades gerenciales y gestión de ventas

**Objetivo general:** Determinar la relación entre habilidades gerenciales y gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022.

**Tabla 5**

Correlación de las variables habilidades gerenciales y gestión de ventas

		Correlación entre variables		
		Habilidades gerenciales	Gestión de ventas	
Coeficiente de correlación Spearman	Habilidades gerenciales	Coef. de corr.	1.000	.972**
		Sig. (bila.)	.	<.000
		Muestra	60	60
	Gestión de ventas	Coef de corr.	.972**	1.000
		Sig. (bila.)	<.000	.
		Muestra	60	60

**Nota:** Correlación resultado del proceso de datos en spss

La tabla anterior evidencia la reciprocidad entre las versátiles habilidades gerenciales y gestión de ventas; encontrándose un coeficiente de Sp. del ,972; estableciéndose una analogía positiva, directa y muy alta; entre nuestras variables de estudio, lo que determina que si las destrezas gerenciales mejoran; la gestión de ventas también mejorará; se obtuvo una Sig del 0.000, por lo que se pudo aceptar la suposición alterna de investigación: Concurre analogía reveladora entre las habilidades gerenciales y gestión de ventas en una compañía privada, Piura 2022.

Esto muestra claramente que la correlación entre las dos variables es muy fuerte, revelando que la ineficiencia de una, perjudica a la otra; entonces el desarrollo de las habilidades gerenciales cobra mucha relevancia, porque permite dentro de una organización planificar, gerenciar, administrar y en forma eficiente diversas actividades importantes en esta, para que se puedan alcanzar en forma óptima los objetivos trazados.

**Objetivo específico 1:** Determinar la relación entre la dimensión habilidades técnicas y gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022.

**Tabla 6**

*Correlación entre la extensión habilidades técnicas y gestión de ventas*

		Correlación entre Dimensión y variable		
			Habilidades técnicas	Gestión de ventas
Coeficiente de correlación Spearman	Habilidades técnicas	Coef. de corr.	1.000	.909**
		Sig. (bila.)	.	<.000
		Muestra	60	60
	Gestión de ventas	Coef. de corr.	.909**	1.000
		Sig. (bila.)	<.000	.
		Muestra	60	60

**Nota:** Correlación resultado del proceso de datos en spss

La tabla 6, en efecto evidenció la correlación que tiene la extensión prácticas técnicas y la administración de ventas; se encontró una correlación alta, directa y positiva; acompañado con un coeficiente de Sp. del ,909; comprobándose que, si habilidades técnicas mejoran, la gestión de ventas mejorará también; con una Sig. del 0.000; se procedió a aceptar la suposición de investigación: Concorre correspondencia significativa entre la extensión habilidades técnicas y gestión de ventas en una sociedad privada, Piura 2022.

En ese mismo contexto se puede apreciar que la dimensión habilidades técnicas también presenta deficiencias; lo que permite verificar que no se está utilizando correctamente las herramientas de parte de los colaboradores para desarrollar su labor en forma óptima. Además, se confirmó lo antes mencionado cuando de los consultados en un 64% (38 interrogados), respondieron que el nivel de esta dimensión se ubica en un N. Bajo

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación entre la dimensión habilidades humanas y gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022.

**Tabla 7**

*Correlación entre la extensión habilidades humanas y gestión de ventas*

		Correlación entre Dimensión y variable		
		Habilidades humanas	Gestión de ventas	
Coeficiente de correlación Spearman	Habilidades humanas	Coef. de corr.	1.000	.899**
		Sig. (bila.)	.	<.000
		Muestra	60	60
	Gestión de ventas	Coef. de corr.	.899**	1.000
		Sig. (bila.)	<.000	.
		Muestra	60	60

**Nota:** Correlación resultado del proceso de datos en spss

De esta manera, la tabla 7 presenta la relación de la extensión destrezas humanas y la administración de ventas; revelando que dicha dimensión y variable se correlacionan alta, directa y positivamente; acompañados con un coeficiente de Sp. del .899; lo que representa que si las habilidades humanas mejoran, la gestión de ventas mejorará también; con una Sig. del 0.000; aceptando de este modo la suposición de investigación: Coexiste relación demostrativa entre la extensión habilidades humanas y gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022.

También se pudo apreciar que esta dimensión igual de importante que la anterior, también presenta problemas, lo que se pudo evidenciar, cuando del total de interrogados el 66%, es decir, 40 personas indicaron que esta dimensión tiene un nivel bajo. Entonces aquí encontramos otra oportunidad de mejora para la organización; en relación a la comunicación efectiva, coordinación interna y externa, mejorar la relación con los clientes y proveedores y otros factores de suma importancia para que el equipo de trabajo funcione eficientemente.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre la dimensión habilidades conceptuales y gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022.

**Tabla 8**

*Correlación entre la extensión habilidades conceptuales y gestión de ventas*

		Correlación entre Dimensión y variable		
			Habilidades conceptuales	Gestión de ventas
Coeficiente de correlación Spearman	Habilidades conceptuales	Coef. de corr.	1.000	.879**
		Sig. (bila.)	.	<.000
		Muestra	60	60
	Gestión de ventas	Coef. de corr.	.899**	1.000
		Sig. (bila.)	<.000	.
		Muestra	60	60

**Nota:** Correlación resultado del proceso de datos en spss

La tabla 8 nos proporciona la analogía entre la extensión habilidades conceptuales con la variable administración de ventas; mostrando como resultado una correlación alta, directa y positiva; con un Rho de Sp. del .879; lo que establece que, si las prácticas conceptuales mejoran, la gestión de ventas mejorará también; con una Sig. del 0.000; se aceptó la suposición: Concurre analogía demostrativa entre la extensión habilidades conceptuales y gestión de ventas en una firma privada, Piura 2022.

Con los resultados indicados se pudo demostrar que esta dimensión también presenta dificultades como sucede con las dimensiones anteriores. Esto lo pudimos corroborar cuando del total de entrevistados el 65% (39 consultados), indicaron que esta dimensión se ubica en el último nivel

### **Prueba de normalidad**

Debido a que la muestra fue de 60 colaboradores, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, que justamente se emplea para datos mayores a 50.

## V. DISCUSIÓN

Sabemos hoy en día que una de las herramientas básicas para que una organización pueda liderar en el mercado, es contar con un gerente o representante legal que posea habilidades gerenciales que serán desarrolladas a lo largo del periodo; asimismo, las destrezas gerenciales son el equipo de competencias habilidades y destrezas, que una persona tiene y que estas han sido evolucionadas a través de la experiencias laborales que haya tenido; añadido a ello, la organización que cuente o tenga aquellas herramientas o elementos con un gerentes dentro de su organización; se podrá decir que dicha organización cuenta con elementos suficientes par liderar en un mercado competitivo; en este mismo contexto la gestión de ventas es un factor esencial también dentro del desarrollo operativo, económico, financiero de una organización; toda vez que es el encargado de mover o gestionar las finanzas en una compañía y que se encarga también de gestionar, orientar, encaminar y dirigir a un grupo de colaboradores en lo relacionado al alcance de sus objetivos en lograr el máximo nivel en ventas.

A lo largo del tiempo hemos podido denotar que muchas empresas desaparecieron, producto a la pandemia que provoco el Covid-19; siendo que alguna o muchas de ellas no tuvieron el valor de reinventarse en el mercado y que les fue más practico desaparecer, cerrar, o hasta quebrar la empresa, que pensar en un nuevo lema; es por ello que se ha podido observar que las habilidades gerenciales o llamadas también competencias gerenciales, es una de las bases fundamentales para que las organizaciones puedan sobrevivir en este mundo tan competitivo, lleno siempre de retos constantes.

De lo descrito líneas arriba comenzaremos a discutir los resultados en relación al objetivo general que consiste en establecer la relación entre destrezas gerenciales y administración de ventas en una empresa privada en Piura 2022, donde se pudo evidenciar que si existe correlación entre las versátiles destrezas gerenciales y administración de ventas, con un coeficiente de Sp. del ,972; lo que significó que dicha relación sea positiva, directa y muy alta; haciendo hincapié que si las prácticas gerenciales mejoran; la administración de ventas también mejorará;

permitiendo de esta forma aceptar la suposición alterna de investigación: Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022; al respecto podemos observar claramente que la correlación entre las dos variables es muy fuerte, revelando que la ineficiencia de una, perjudica a la otra; entonces el desarrollo de las habilidades gerenciales cobra mucha relevancia, porque permite dentro de una organización planificar, gerenciar, administrar y en forma eficiente diversas actividades importantes en esta, para que se puedan alcanzar en forma óptima los objetivos trazados.

Asimismo; para reforzar lo expresado por la tesista, mencionamos a (Garcia et al., 2017) quien refiero que en Colombia las compañías del ámbito palmicultor debieron acrecentar la motivación, entrenamiento corporativo y conocimiento en los colaboradores; dado que el 58% de ellos manifestaron sentirse desmotivados por la deficiente habilidad gerencial de las empresas; así como (Cassab & Mayorca, 2018) precisaron también que en Colombia el 50% de trabajadores que laboran para empresas de venta por catálogo, presentan escases en sus herramientas gerenciales para vender sus productos; toda vez que el 16.7% arguyó que no existe control, planificación ni rastreo de las ventas realizadas a cada colaborador; siendo un indicador desfavorable para la gestión de ventas; anudado a ello en Ecuador (Artieda Rojas et al., 2021) refirieron que para mejorar la gestión pública en las alcaldías, estos deben contar mínimamente con habilidades gerenciales que les ayuden a administrar la entidad, ya que el 65% de alcaldías, se han visto afectadas no solo por la corrupción, sino también por la deficiente forma de gerenciar en los municipios.

También coincidimos con Hernández et al., (2017) quien arguyo que antiguamente los gerentes no aceptaban algún tipo de errores o fallas administrativas; sin embargo, hoy en día, un gerente con habilidades gerenciales; interviene en buscar las soluciones a esa falla o error; no obstante Bullemore & Fransi (2017) relata que se evidencio una baja gestión de ventas en las compañías chilenas, representada por el 68%; toda vez que no se implementó el plan de gestión de fuerza de venta previsto en su plan de trabajo, de igual manera Ascencio

et al., (2018) arguyó que en Guayaquil-Ecuador la gestión de venta del mercado artesanal; viene siendo relativamente baja, dado que los factores de competitividad no está siendo el adecuado; repercutiendo directamente en el logro en una excelente gestión de ventas; por otro lado en Colombia Lopez et al., (2019) refirió que los empresarios que lograr adaptarse a toda situación, desarrollando sus habilidades gerenciales, son los que tienen más probabilidad de constituir y gerenciar más de una compañía; algo parecido sucedió en Argentina, donde Payares et al., (2017) refirió que el 69% de los colaboradores del sector palmicultor se encuentran desmotivados, incentivados, sintiendo que el gerente no cuenta con las herramientas o la habilidad idónea para llegar objetivamente a los trabajadores; próximo a ello en Babahoyo-Ecuador Mora et al., (2022) refirió que la compañía Parque de la Paz, presento debilidades en el sistema administrativo y en la gestión de ventas; dado que no alcanzaron el éxito administrativo y financiero, por desconocimiento y el manejo inadecuado del recurso humano que trabajan en ventas, finalmente Loo-Zavaleta & Valdes-Perez (2021) mencionó que los ejecutivos de una empresa en Ecuador, no consideraron adoptar habilidades gerenciales para una posición para caminar para su negocio, generando un desequilibrio al verse clara la falta de liderazgo. En este mismo orden de ideas, se pudo verificar que lo descrito por los autores anteriormente referenciados, coinciden con el análisis realizado por la investigadora, donde se aprueba la hipótesis que consiste en que, si las habilidades gerenciales en una organización mejorarían, o se emplearían de manera eficiente, la gestión no solo en sus ventas sino de toda la organización se optimizaría también, trayendo consigo el alcance de objetivos generales y específicos.

Por consiguiente; en relación a los resultados objetivos del objetivo específico número uno, que consiste en comprobar la relación entre la dimensión habilidades técnicas y gestión de ventas en una empresa privada de Piura en el año 2022; se pudo comprobar que, si tienen una relación alta, positiva y directa, acompañado también de un coeficiente de Sp. del ,909; el cual determinó que si las habilidades técnicas en la organización mejorara, la gestión de ventas mejorara también; en tal sentido, se pudo aceptar la hipótesis diseñada en dicha

investigación: : Existe correlación demostrativa entre la dimensión habilidades técnicas y gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022; toda vez que se hayo que la dimensión habilidades técnicas también presenta deficiencias; lo que permite verificar que no se está utilizando correctamente las herramientas de parte de los colaboradores para desarrollar su labor en forma óptima. Además, se confirmó lo antes mencionado cuando de los consultados en un 64% (38 interrogados), respondieron que el nivel de esta dimensión se ubica en un N. Bajo; por esa razón, y para mayor comprobación del análisis realizado, mencionaremos algunos autores que definen a las habilidades técnicas dentro de una organización; las misma que según Sullca (2022) es poseer la destreza de utilizar la sapiencia en los procesos técnicos o procedimientos duros de solucionar; resaltando que dichas habilidades, permiten optimizar el análisis, coherencia, planificar y estudiar en el modo externo de una compañía; por ello Leyva (2021) refiere que las habilidades gerenciales deben estar apoyadas en el conocimiento de las habilidades técnicas, ya que son fundamentales para la conducción de una organización. Como podemos apreciar, dicho autores coinciden con el análisis de la investigadora, reforzando aún más el análisis establecido en la presente investigación.

Así mismo, mencionamos a Tamariz (2020) quien refiere que en el juzgado de un distrito de Lima-Perú; el 80% de pobladores tildan el proceder de la justicia como deficiente y corrupta, debido a un débil desempeño en su trabajo y una endeble habilidad gerencial; por ello en Lima-Perú Nunez (2018) precisa que los emprendedores de caracterizan por poseer habilidades gerenciales que hacen crecer exitosamente a una organización; asimismo El Comercio (2018) manifestó que los gerentes deben tener habilidades, destrezas que lo lleven objetivamente a conducir una organización; teniendo pensamiento crítico, inteligencia emocional, negociación estratégica entre otras habilidades; añadido a ello Gestión (2021) indico que no todos los gestores o gerentes poseen las habilidades gerenciales para dirigir una organización; sino que se construye a base de la experiencia que este pueda tener; por ello es importante considerar conocer la identidad de un equipo, dirección, misión y objetivo; no obstante Amaya (2019) manifestó que apenas el 18% de jefes tienen la capacidad de desarrollar habilidades gerenciales

y liderar objetivamente una organización; por último en Lima-Perú Chapa et al., (2022) comentó que existen funcionarios que poseen habilidades gerenciales honrados y cautelosos en la administración del estado; evidenciando una vez más la hipótesis examinada por la autora, donde se precisa e indica que si la habilidad técnica mejora; la gestión de ventas también mejorará y eso significará un aporte esencial para la organización

En este mismo sentido, discutiremos el resultado del objetivo específico número dos, que consiste en comprobar la dependencia entre la extensión habilidades humanas y gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022, demostrándose la relación de la extensión habilidades humanas y la gestión de ventas; revelando que dicha dimensión y variable se correlacionan alta, directa y positivamente; acompañados con un coeficiente de Sp. del .899; lo que represento que si las habilidades humanas mejoran, la gestión de ventas mejorará también; con una Sig. del 0.000; aceptando de este modo la suposición de investigación: Preexiste analogía demostrativa entre la extensión habilidades humanas y gestión de ventas en una sociedad privada, Piura 2022, también se pudo apreciar que esta dimensión igual de importante que la anterior, presenta problemas, lo que se pudo evidenciar, cuando del total de interrogados el 66%, es decir, 40 personas indicaron que esta dimensión tiene un nivel bajo. Entonces aquí encontramos otra oportunidad de mejora para la organización; en relación a la comunicación efectiva, coordinación interna y externa, mejorar la relación con los clientes y proveedores y otros factores de suma importancia para que el equipo de trabajo funcione eficientemente.

En el mismo contexto citamos a Leyva (2021) quien refiere que las habilidades gerenciales deben estar apoyadas en el conocimiento de las finanzas; dado que en Piura solo el 45% de gerentes muestran eficientes habilidades gerenciales en una organización; asimismo en Sullana, la Caja Sullana (2017) informa a la ciudadanía que fueron considerados como una empresa líder en el mercado, por poseer habilidades gerenciales y aplicarlas en cada actividad que la institución requiera; por ello en Lambayeque Fernandez et al., (2021) narró que las

habilidades gerenciales son ineficaces, las cuales se desarrollan de manera inadecuada, generando que los colaboradores se sienten insatisfechos en el trabajo del gerente; por otro lado en Chiclayo Custodio et al., (2020) refirió que el 60% de asesores de negocios describen que las habilidades gerenciales de sus jefes son aceptables, buenas y positivas, lo que ha generado que las ventas en la compañía se encuentren al acorde con los objetivos.

Finalmente coincidimos con Mantuano (2021) cuyo objetivo fue examinar la dependencia de las variables destrezas gerenciales y administración de ventas en las Mypes del Ecuador; concluyendo que el 65% de Mypes presentan falencias en habilidades gerenciales; toda vez que sólo el 10% de trabajadores alcanzaron el nivel de ventas acordado por la organización; afectando el cumplimiento de ventas; asimismo en Ecuador nombramos a Honores (2019) quien tuvo el objetivo de verificar la relación de las variables coaching y la administración de ventas en una asociación comercializado de bienes masivos; concluyendo que las variables se relacionan de forma positiva y directa; lo que significó que el 66,7% manifestaron que el nivel en la gestión de ventas se encuentra en pésimas condiciones, de la misma forma en Guayaquil Zambrano (2021) tuvo que diseñar la gestión de ventas con el objetivo de aumentar la rentabilidad de una compañía, concluyendo que es necesario diseñar un plan de gestión de ventas para que la rentabilidad aumente favorablemente; además en Colombia Suaza (2021) tuvo como objetivo analizar las habilidades gerenciales en los empresarios, para tener como resultado que el 80% de empresarios poseen habilidades gerenciales adquiridas por la experiencia de más de 15 años; no obstante en el Salvador Sayes (2018) mediante su artículo científico, examinó las competencias y habilidades referidos a puestos gerenciales en el ámbito laboral de zona occidental; concluyendo que habilidades técnicas ocupa el 58% de requisito indispensable y vital para q un profesional pueda postular e ingresar a laboral en una organización; de forma semejante en Bogotá-Colombia y Venezuela; precisando de esta manera que los autores mencionados líneas arriba coinciden con lo estipulado o analizado por la investigadora; donde se pudo hallar que si la habilidad humana se optimiza o mejora, la gestión de ventas aumentara favorablemente.

Con respecto al objetivo específico 3, que consiste en fijar la correspondencia entre la dimensión destrezas conceptuales y administración de ventas en una empresa privada, Piura 2022, demostrándose una relación entre la extensión habilidades conceptuales con la versátil administración de ventas; mostrando como resultado una correlación alta, directa y positiva; con un Rho de Sp. del .879; lo que establece que, si las habilidades conceptuales mejoran, la gestión de ventas mejorará también; con una Sig. del 0.000; se aceptó la suposición: Existe dependencia significativa entre la extensión habilidades conceptuales y gestión de ventas en una compañía privativa, Piura 2022; asimismo con los resultados indicados se pudo demostrar que esta dimensión también presenta dificultades como sucede con las dimensiones anteriores. Esto lo pudimos corroborar cuando del total de entrevistados el 65% (39 consultados), indicaron que está dimensión se ubica en el último nivel.

Por ello en relación a este objetivo citamos a Donawa & Gamez (2018) mediante su artículo Falta de destrezas gerenciales para la cultura de descubrimiento universitario; cuyo artículo fue descriptivo, no experimental; con una muestra de 60 profesores, quienes fueron encuestados; concluyendo que la ausencia de las habilidades gerenciales, genero una debilidad gerencial, administrativa y financiera; denotando la incapacidad de poder crear estrategias de valores, culturas y creencias; por ello en Quito-Ecuador Ayala (2017) A través de su investigación, analizó la implementación del modelo de gestión de relaciones en la gestión comercial de las distribuidoras comerciales; cuya investigación fue descriptivo, no experimental y propositivo; concluyendo que la ejecución del modelo de gestión de relaciones, mejoro la gestión de ventas en la distribuidora; por ultimo en el hospital Efrén Jurado López en el Ecuador Hidalgo (2021) analizo las habilidades gerencias y satisfacción laboral del personal de enfermería; cuya investigación fue no experimental, cuantitativo, básica y correlacional; con una muestra de 84 profesionales a quienes se les encuestó; finiquitando que existe relación positiva las variables en mención; denotando extenuación y consunción en las habilidades gerenciales del centro de salud.

De igual forma a Atuncar (2020) cuyo objetivo fue analizar el grado de relación de habilidades generales y gestión administrativa de una compañía de vehículos en Lima; cuya investigación fue correlacional, descriptiva, cuantitativa, no experimental; con una muestra de 46 administrativos de una compañía; a quienes se les aplicaron cuestionario; para finalmente concluir que dichas variables se relacionan de forma positiva y además el 65.2 % de trabajadores se encuentran en nivel bajo con respecto a la variable habilidad gerencial; asimismo mencionamos a Pimentel (2018) cuyo objetivo fue examinar la correspondencia de prácticas gerenciales y la administración del cambio en un municipio de Apurímac; cuya investigación fue de tipo correlacional, descriptiva, no experimental y cuantitativa; con una muestra de 37 directivos; a los cuales se les tomó el interrogatorio; para finalmente concluir que ambas variables se relacionan significativamente y muestran un 24.32% de nivel medio en relación a la variable habilidades gerenciales; añadido a ello mencionamos Navarro (2017) quien tuvo como finalidad analizar la dependencia que existe en las variables destrezas gerenciales y trabajo en equipo en los gobiernos regionales de Lima; cuya investigación fue básica, correlacional y cuantitativa; con una muestra de 26 gerencias a quienes se les aplicaron los cuestionarios para finalmente concluir que dichas variables influye, una de la otra; precisando que si la habilidad gerencial mejora, también mejorara el trabajo en equipo. En consecuencia, se ha podido determinar que lo descrito por los autores líneas arriba, coincide con lo analizado por la investigadora, respetando la hipótesis diseñada en la presente investigación.

A lo largo de mi investigación pude cotejar diversas investigaciones con las de otros investigadores y confirmar todos los resultados obtenidos mediante la misma con los resultados de ellos, de tal manera que en la mayoría de los casos hemos coincidido, y como tal reconocemos la importancia de las dos mudables estudiadas; por el lado de las habilidades gerenciales, queda más que confirmado que toda institución requiere, demanda o necesita de un líder bien preparado o formado y que cuente con las destrezas necesarias para poder liderar exitosamente, porque independientemente de los recursos materiales y

económicos con los que cuente la organización, sino hay un líder capaz de dirigir la misma la situación se puede complicar y podría generar un cierre definitivo de la asociación u empresa.

Del lado de la administración de las ventas es necesario contar con un equipo de ventas organizado, comprometido, eficaz y efectivo que mediante la formulación y aplicación de tácticas o de estrategias comerciales se puedan alcanzar los objetivos en el menor tiempo posible y al menos costo; es decir esta administración ayude a la generación de valor en la asociación o institución. Una adecuada o correcta administración de esta mudable, implica poder perseguir y conseguir fines importantes tales como: a) aumentar la cantidad de ventas; b) incrementar la utilidad y rentabilidad de la organización y c) que el negocio perdure o permanezca en el largo plazo. Manifestado ello resaltamos nuevamente la importancia de la reciprocidad existente entre ambas mudables, de la importancia de las dimensiones de ambas y sugerimos una correcta administración de las mismas para poder contribuir al desarrollo organizacional

## VI. CONCLUSIONES

1. Finiquitó una relación muy efectiva, directa y alta entre las habilidades directivas y las variables de gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022. Con un Rho de spearman de ,972; lo que determina que si las destrezas gerenciales mejoran; la administración de ventas también mejorará; se obtuvo una Sig del 0.000, por lo que se pudo consentir la conjetura alterna de investigación: Existe dependencia reveladora entre las habilidades gerenciales y gestión de ventas en una empresa privada en Piura.
2. Se ha determinado que hay una analogía muy efectiva, directa y alta entre las habilidades técnicas y los aspectos de gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022. Con un Rho de spearman de ,909; comprobándose que, si prácticas técnicas mejoran, la administración de ventas mejorará también; con una Signf. del 0.000; se procedió a reconocer la suposición: Concurre dependencia reveladora entre la extensión habilidades técnicas y gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022.
3. Conclusión de que hay una similitud positiva, directa y muy alta entre las habilidades de las personas y los aspectos de gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022. Con un Rho administrativo de ,899; lo que figura que, si las habilidades humanas mejoran, la gestión de ventas se perfeccionará también; con una Sig. del 0.000; admitiendo de esta forma la suposición de investigación: Concurre dependencia reveladora entre la extensión habilidades humanas y gestión de ventas en una sociedad privada, Piura 2022.
4. Consumó que coexiste una correspondencia muy positiva, directa y alta entre la extensión de habilidades conceptuales y la gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022. Con un Rho de spearman de ,879; lo que establece que, si las habilidades conceptuales mejoran, la gestión de ventas mejorará también; con una Sig. del 0.000; se aceptó la hipótesis de investigación: Concurre analogía reveladora entre la extensión habilidades conceptuales y gestión de ventas en una firma privada, Piura 2022.

## VII. RECOMENDACIONES

1. A la gerencia de la empresa privada y al área de gestión del talento humano, reforzar y mejorar las habilidades gerenciales de sus directivos, mediante la aplicación de un plan de desarrollo y fortalecimiento de competencias gerenciales; que incluya los siguientes aspectos; primero: responsabilidad de un líder, pero basada en resultados; segundo: innovación y formación en nuevas capacidades organizacionales; tercero: buenas prácticas de liderazgo y proyección organizacional; con el firme propósito de trabajar las capacidades claves que conviertan a nuestros gerentes en líderes exitosos y se cumplan todos los objetivos organizacionales, pero sobre todo el de una buena y eficiente gestión de ventas.
2. Al gerencia general y al área de gestión del talento humano, se propone incluir dentro del plan de desarrollo y fortalecimiento de competencias gerenciales o desarrollar un plan paralelo a este, pero dirigido especialmente a mejorar o fortalecer las habilidades técnicas de los líderes de la organización y de los colaboradores; es decir, a enseñarles a utilizar eficaz, eficientemente u óptimamente las herramientas que están a su alcance para poder alcanzar los objetivos organizacionales trazados, incluido el objetivo relacionado a una buena administración o gestión de ventas.
3. Al gerencia general y al área de gestión del talento humano, se propone incluir dentro del plan de desarrollo y fortalecimiento de competencias gerenciales o desarrollar un plan paralelo a este, pero dirigido especialmente a mejorar o fortalecer las habilidades humanas de los líderes de la organización y de los colaboradores; es decir, a enseñarles a gestionar por ejemplo una comunicación efectiva, a realizar coordinaciones efectivas y productivas, a practicar la empatía, a desarrollar una escucha activa con empleados, proveedores y clientes; todo esto porque las habilidades humanas son esenciales en los líderes

de la organización al momento de planificar, organizar, dirigir, controlar y tomar decisiones correctas.

4. Al gerencia general y al área de gestión del talento humano, se propone incluir dentro del plan de desarrollo y fortalecimiento de competencias gerenciales o desarrollar un plan paralelo a este, pero dirigido especialmente a mejorar o fortalecer las habilidades conceptuales de los líderes de la organización y de los colaboradores; es decir, instruirlos en la manera de poder detectar los problemas, pero a la vez plantear soluciones innovadoras y rápidas para solucionar los mismos, generar nuevas ideas de negocios que sean prometedoras y sobre todo rentables; en conclusión a mejorar su habilidad para desarrollar pensamientos abstractos, que puedan incrementar sus conocimientos.

## REFERENCIAS

- Adams, T. (2017). Gestión de Ventas. In *Revistas Economía y gestión de empresas* (primera ed, Vol. 1, Issue 1). Edición Piramide.  
<http://definicion.de/gestion/%0APartiendo>
- Alvarez, P. (2018). Ethics and Research Primer. *Ceide*, 2, 28.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Amaya, M. (2019). *Habilidades Gerenciales: 18 claves para desarrollarlas*. Amayaco. <https://amayaco.com/habilidades-gerenciales>
- Andrade Carreño, A. (2015). Fundamental postulates of Anthony Giddens' reflexive modernity theory. *Revista Acta Sociologica*, 67(1), 87–110.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.acso.2015.04.004>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis, guía para la elaboración* (Primera ed, Issue 1). Deposito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú.  
[https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales\\_ProyectoDeTesis\\_libro.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf)
- Arispe, C., Yangali, J., Maria, G., Oriana, L., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica una aproximación para los estudios de posgrado* (Primera Ed, Vol. 148). Universidad Internacional del Ecuador.  
[https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.pdf](https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA_INVESTIGACIÓN_CIENTÍFICA.pdf)
- Artieda Rojas, J. R., Guarnizo Ponce, W. J., & Vayas Castro, G. S. (2021). Las habilidades gerenciales en la gestión pública. *Revista Digital Investigacion & Negocios*, 14(24), 149–156. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.38147/invneg.v14i24.155>
- Ascencio, L. C., Neira vera, G., & Gonzales Ascencio, E. (2018). Análisis de factores de competitividad y su incidencia en la gestión de ventas del mercado artesanal Guayaquil. *Revista Publicando*, 1(14), 352–369.  
<https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1159>

- Atuncar Andia, M. (2020). *Habilidades gerenciales y gestion administrativa en una empresa de vehiculos, servicio y venta de autopartes, 2020*. 1–80.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47428>
- Ayala Galarza, C. F. (2017). *Aplicacion y analisis de implementacion de un modelo de gestion de relaciones en la gestion de ventas de los distribuidores comerciales* [Tesis de maestria, Universidad Catolica del Ecuador-Matriz].  
[http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14892/Tesis final.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14892/Tesis%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Baena, G. (2018). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). Grupo Editorial Patria.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de \\_Abuso/Articulos/metodologia de la investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bullemore Campbell, J., & Fransi, E. (2017). Managing sale forces: An exploratory study of the Chilean companies using the Delphi method. *Revista Academica y Negocios RAN*, 2(2), 1–16.  
<https://utecno.files.wordpress.com/2013/06/gestion-de-ventas1.pdf>
- Cabrera Murillo, B. E. (2121). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en una unidad educativa, Naranjal, 2020* [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo]. In *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Cadena, R. (2017). *Teoría organizacional y habilidades gerenciales* (Fondo Editorial Areadino (ed.); Primera Ed). Fondo Editorial Areadino.  
<http://www.areandina.edu.co>
- Caja Sullana. (2017). *Destacan a Caja Sullana como modelo de gestión empresarial en libro “Líderes con Norte.”* Caja Sullana.  
<http://www.cajasullana.pe>.
- Cassab, P., & Mayorca, D. (2018). Habilidades gerenciales en mujeres comerciantes cabeza de hogar y economía familiar. *Revista EAN*, 1(84), 153–166. [https://doi.org/doi: https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1922](https://doi.org/doi:https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1922)

- Castro Aguilera, F. (2015). Competencias (o Habilidades) Gerenciales: Una Herramienta Indispensable para el Desarrollo Organizacional. *Biblioteca de Economía y Enciclopedia Multimedia*, 1(1), 1–6. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2005/lmr/7.htm>
- Chapa Sosa, E., Tejada Arenas, M., & Mendez Gutierrez, M. (2022). Habilidades gerenciales en adquisiciones estatales: Efectos en generación de bienestar social. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(2), 3893. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i2.2136](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2136)
- Custodio Atencio, K. M., Rios Incio, O. M., & Rios Incio, M. I. (2020). Management skills and labor motivation of business advisors. *Revista de Investigacion y Cultura - Universidad Cesar Vallejo*, 9(3), 1–112. <https://doi.org/https://doi.org/10.18050/revucvhacer.v9i3.606>
- Diaz Duque, P., Salazar Duque, D., & Vernaza Jarrin, D. (2019). Factores de éxito en la gestión de ventas aplicados a establecimientos gastronómicos. *Escuela Superior Politécnica de Chimborazo*, 1(14), 5–14. <https://doi.org/10.36779/mktdescubre.v14.344>
- Donawa Torres, Z. A., & Gamez Araujo, W. G. (2018). Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela. *Revista Universidad y Empresa*, 21(36), 8–35. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.5961>
- El Comercio. (2018, August 5). Cuatro habilidades directivas que todo empresario debe tener. *El Comercio*, 46–54. <https://doi.org/10.2307/j.ctvbc2pc.8>
- Escuderos Sanchez, C. L., & Cortez Suarez, L. A. (2017). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. In G. de proyectos Editoriales (Ed.), *Editorial Utmach* (Primera ed). [http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducción a la investigación científica.pdf](http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducción%20a%20la%20investigación%20científica.pdf)
- Euroinnova International Education. (2020). *Que es el enfoque de ventas en la*

*gestion de marketing*. Euroinnova International Onnile Education.  
<https://www.euroinnova.pe/que-es-el-enfoque-de-ventas-en-la-gestion-de-marketing#:~:text=El enfoque de ventas en gesti3n de marketing%2C son estrategias,o tambi3n se puede emplear>

Farfan Yarlequ3, R. E. (2021). Habilidades gerenciales y su relaci3n con la gesti3n sanitaria en los colaboradores del Hospital Nuestra Se1ora de las Mercedes Paita-2020 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. In *Repositorio Universidad C3sar Vallejo*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>

Fernandez Gonzales, J., Valderrama Puscan, M. W., Llaque Fernandez, G. I., & Mendez Guitierrez, L. L. (2021). Management Skills in a construction consultancy: a qualitative analysis. *UCV HACER - Revista de Investigaci3n y Cultura*, 10(Habilidades Gerenciales en una consultora de obras: un an3lisis cualitativo), 25–34.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.18050/revucvhacer.v10i1.579>

Garcia, F., Boom, E., & Scheneyder, J. (2017). Managers skills in organizations of the Palmicultor sector in Department Of Cesar – Colombia. *Revista Cientifica Vision Futuro*, 21(2), 1–21.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357955446001.pdf>

Gesti3n. (2021). *Habilidades y actitudes gerenciales para guiar a tu equipo de trabajo en pandemia*. Diario Gestion.  
[https://www.senado.gob.mx/comisiones/recursos\\_hidraulicos/docs/doc13.pdf](https://www.senado.gob.mx/comisiones/recursos_hidraulicos/docs/doc13.pdf)

Gomez, I. (2022). *Conoce qu3 es la gesti3n de ventas y lleva a tu empresa a alcanzar las metas deseadas*. Plataforma Digital Creana.  
<https://doi.org/10.3726/978-3-0351-0845-3/10>

Gutierrez, H. (2016). *Estrategias de muestreo, dise1o de encuestas y estimacion de par3metros* (Primera ed). Ediciones de la U.  
<https://doi.org/10.18356/c4056413-es>

Hern3ndez-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la*

- investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (primera ed). McGraw-Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernandez Mendoza, S. L., & Duana Avila, D. (2020). Data collection techniques and instruments. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53.  
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>
- Hernández Palma, H., Muñoz Rojas, D., & Barrios Parejo, I. (2017). Management styles and their influence on value generation of the health care institutions of the Caribbean region. *Económicas CUC*, 38(1), 133–146.  
<https://doi.org/10.17981/econcuc.38.1.06>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodoliga de la Investigacion* (Sexta edic). McGraw-Hill Education.  
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hidalgo Salabariia, E. C. (2021). Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador, 2021 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. In *Repositorio Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Honores, L. (2019). *Coaching y la gestión de ventas en una empresa de productos de consumo masivo, Guayaquil - Ecuador, Piura - Perú 2019* [Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50531>
- Leyva Ramirez, W. (2021). *Piura: ¿Por qué todo profesional en cargos gerenciales debe saber de finanzas?* Esan Business Conexión.  
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/piura-por-que-todo-profesional-en-cargos-gerenciales-debe-saber-de-finanzas>
- Loor-Zavaleta, M. A., & Valdes-Perez, D. (2021). Management habits and skills, an alternative for the development of effective teams. *Revista Científica*

- Dominio de Las Ciencias*, 7(1), 496–513.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.23857/pocaip>
- Lopez-Roldan, P., & Fachelli, S. (2018). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. In *Revista de Educación y Derecho* (1° edición, Issue 17). UB Universidad Autónoma de Barcelona. <https://doi.org/10.1344/reyd2018.17.13>
- Lopez Posada, L. M., Parra Alviz, M., & Rubio Guerrero, G. (2019). Habilidades gerenciales y su relación con la perdurabilidad de las empresas. *Revista Científica Espacios*, 40(11), 5.  
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n11/a19v40n11p05.pdf>
- Luján-Tangarife, J. A., & Cardona-Arias, J. A. (2015). Construcción y validación de escalas de medición en salud: Revisión de propiedades psicométricas. *Archivos de Medicina*, 11(3), 1–10. <https://doi.org/10.3823/1251>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudios más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Rev. Med. Clin. Condes*, 30(1), 36–49.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
- Mantuano, G. (2021). *Habilidades gerenciales y la gestión de ventas en las Mypes en tiempos de Covid-19, El Empalme 2021* [Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67601>
- Manzano, R., & Garcia, H. (2016). Comments by the authors to the Letter to the Editor: Cloverleaf skull and bilateral facial clefts : Additional care » Referencias Sob. *Revista Chilena, SCIELO*, 87(6), 511–512.  
<https://doi.org/dx.doi.org/10.1016/j.rchipe.2016.05.003>
- Mora Aristega, J., Morales Morejon, S., Franco Bayas, M., & Calderon Angulo, R. (2022). Gestión de ventas de productos de comercialización compleja. *Revista Científica Oratores*, 1(6), 108–126.  
<https://doi.org/10.37594/oratores.n16.691>
- Morales Torres, V. (2014). Administración de ventas. In *Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua* (Primera Ed, Vol. 1, Issue 43). Grupo Editorial Patria,

- S.A. de C.V. <https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384147.pdf>
- Naranjo Arango, R. (2015). Management skills in leaders of mid-sized businesses of Colombia. *Revista Pensamiento & Gestión*, 1(38), 119–1145.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14482/pege.37.7020>
- Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). *Metodologia de la investigacion Cuantitativa - Cualitativa y redaccion de la tesis* (Cuarta edi). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>
- Navarro, V. (2017). *Habilidades gerenciales y trabajo en equipo en los Gobiernos Regionales – Perú 2017* [Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17411>
- Nunez, A. (2018, May 28). Seis estrategias para potenciar tus habilidades emprendedoras. *La Republica*. <https://www.larepublica.co/especiales/factura-electronica-2020/en-colombia-se-validaron-mas-de-47-millones-de-e-facturas-durante-el-ano-pasado-2964502>
- Payares Garcia, franciso J., Boon Carmano, E. A., & Molina Romero, S. J. (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del Cesar . Colombia. *Revista Cientifica Vision Futuro*, 21(2), 1–21. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357955446001.pdf>
- Pimentel, W. (2018). *Habilidades gerenciales y gestión de cambio en la Municipalidad Provincial de Aymaraes , 2017* . [Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38224>
- Ramirez Amaro, J. M. (2017). Herramienta para la evaluacion de la gestion de ventas. *Revista Cientifica Universidad & Ciencia*, 6(1), 1–15.  
<https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/786/807>
- Ramon Ramon, D. I., Ollague Valarezo, J., Granda Bohorquez, J., & Naranjo Sanchez, C. (2017). Assessment of personal managerial skills to employees of public and private organizations, by managers. *Research Journal INNOVA*,

- 2(8), 42–55. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v2.n8.1.2017.329>
- Ramos Galaza, C. (2020). The scope of an investigation. *Ciencia America*, 9(3), 1–10. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Riofrio, A. (2020). *Habilidades Gerenciales y Nivel de Ventas en los Microempresarios que ofrecen Delivery ante la Pandemia del COVID-19, Piura, 2020* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47539>
- Saenz, K., & Tames, G. (2014). *Métodos y técnicas cualitativas y uanitaivas aplicables a la invesigaion en ciencias sociales* (14th ed.). editorial Tiran Humanidades. [http://eprints.uanl.mx/13416/1/2014\\_LIBRO Metodos y tecnicas\\_Aplicacion del metodo pag499\\_515.pdf](http://eprints.uanl.mx/13416/1/2014_LIBRO%20Metodos%20y%20tecnicas_Aplicacion%20del%20metodo%20pag499_515.pdf)
- Sanchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). Manual de terminos en investigacion cientifica, tecnologica y humanistica. In *Universidad Ricardo Palma* (Primera ed). Universidad Ricardo Palma. <https://1library.co/document/yng3lxlz-manual-terminos-investigacion-cientifica-tecnologica-humanistica.html>
- Sanchez Peña, V. (2019). *Habilidades gerenciales y toma de decisiones en la empresa constructora Grupo Berakah Tumbes, 2018 TESIS* [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41370/Sánchez\\_PV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41370/Sánchez_PV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sayes, C. E. (2018). 141 Competencias y habilidades demandadas para puestos gerenciales en el mercado laboral de zona occidental de El Salvador. *Revisata de Investigacion Anuario*, 7(1), 141–154. <https://diyys.catolica.edu.sv/wp-content/uploads/2018/09/11CompetenciasAN2018.pdf>
- Schober, P., & Schwarte, L. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia and Analgesia*, 126(5), 1763–1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>
- Suaza, J. (2021). Habilidades gerenciales de empresarios pymes de la ciudad de

- Medellín, Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(6).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.36>
- Sullca Tapia, P. J. (2022). Habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores en una municipalidad de Lima. *Revista Multidisciplinar, Ciencia Latina*, 6(3), 1234–1251.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2243](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2243)
- Suriaga Sanchez, M. A., & Gmboa Poveda, J. E. (2019). Habilidades gerenciales de la actualidad. *Revista Científica Estudio Idea*, 1(1), 1–16.  
<https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/5>
- Tamariz Béjar, E. L. (2020). Profile of a judge of the second level of the judicial career based on managerial skills. *Vox Juris*, 38(1), 25–50.  
<https://doi.org/10.24265/voxjuris.2020.v38n1.02>
- Useche, M., Artigas, W., & Queipo, B. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos Cualit-Cuantitativos. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53.  
<https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Velasquez Mauricio, L. E. (2021). Labor competencies of staff and their influence on parents' satisfaction in a private educational institution in Metropolitan Lima. *Revista Científica Desde El Sur*, 13(1), 1–20.  
<https://doi.org/10.21142/DES-1301-2021-00>
- Veliz, M., Salas Narvaez, L., Jimenez Cercado, M., & Guerra Tejada, A. M. (2018). *La administracion de ventas* (Primer edi, Vol. 15, Issue 2). Editorial area de innovcion y desarrollo.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2017.34>
- Ventura-Leon, J. (2017). Considerations about the psychometric properties of the measurement instruments on scientific publishing: Authors' reply to ventura-león. *Revista Medica de Chile*, 145(7), 955–956.  
<https://doi.org/10.4067/s0034-98872017000700955>
- Villasís-keever, M. Á., Márquez-gonzález, H., & Zurita-cruz, J. N. (2018).

Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements. *Revista Alergia Mexico*, 65(4), 414–421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>

Whitmore, J. (2018). *Coaching, el metodo para mejorar el rendimiento de las personas* (C. Edicion (ed.)). Editorial Espasa Libros SLU.  
[http://america.org.ve/wp-content/uploads/2020/10/Coaching\\_-El-método-para-mejorar-el-rendimiento-de-las-personas-John-Whitmore.pdf](http://america.org.ve/wp-content/uploads/2020/10/Coaching_-El-método-para-mejorar-el-rendimiento-de-las-personas-John-Whitmore.pdf)

Zambrano, Y. (2021). *Gestión de cuotas de ventas para incrementar la rentabilidad de la empresa Manuel Alcívar Training & Consulting, Guayaquil 2021* [Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61456>

Zapata Ramos, W. J. (2018). *Habilidades gerenciales y clima laboral en el centro de educación básica alternativa “La Libertad”, Moquegua - 2018* [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26739>

## Anexos

### ANEXO 1. Matriz de Operacionalización variable habilidades gerenciales y gestión de ventas

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Habilidades gerenciales</b>	Las habilidades gerenciales son un conjunto de capacidades, habilidades, entendimiento y conocimiento que un emprendedor debe tener, con la finalidad de ejecutar acciones de administrar una organización, pudiendo gerenciar con eficiencia una compañía (Naranjo Arango, 2015)	Son capacidades que una persona tiene, y que aplica en su desarrollo profesional, para dirigir, planificar, controlar una organización, con mucha eficiencia y eficacia, teniendo como apoyo las habilidades técnicas, humanas y conceptuales	Habilidades técnicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Conocimiento especializado</li> <li>● Facultad de gestionar recursos</li> <li>● Aplicación de técnicas</li> <li>● Manejo de seguridad</li> </ul>	<b>Escala Likert</b>
			Habilidades humanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Capacidad de expresión</li> <li>● Motivación</li> <li>● Trabajo en equipo</li> <li>● Capacidad de dirigir</li> </ul>	
			Habilidades conceptuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Capacidad de analizar</li> <li>● Solución de problemas</li> <li>● Innovador y creativo</li> <li>● Mentalidad y planificación estratégica</li> </ul>	
<b>Gestión de ventas</b>	Gestión de ventas es todo proceso que se encarga de medir, capacitar, incentivar, coordinar, vigilar y liderar un grupo de ventas, enfatizado al logro de los objetivos, de realizar y ejecutar ventas de manera eficiente y responsable (Díaz et al., 2019)	La gestión de ventas es liderar y operar un equipo grandioso de ventas, mediante la coordinación, utilización de mecanismos que facilite realizar las ventas de forma clara, precisa y concisa, apoyados en todo momento de una perspectiva completa en ventas; contar con un grupo optimizador en ventas y por su puesto manejando técnicas en ventas	Perspectiva de ventas	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Rol de las ventas en marketing</li> <li>● Estrategias de ventas</li> </ul>	
			Entorno de ventas	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Comportamiento del consumidor</li> <li>● Aspectos legales y éticos</li> <li>● Esquema de ventas</li> </ul>	
			<b>Técnica de ventas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Habilidades personales de ventas</li> <li>● Marketing directo</li> <li>● Aplicación de tecnología en ventas</li> </ul>	

## Anexo 2. Cuestionario para evaluar el nivel de habilidades gerenciales y gestión de ventas

Distinguido(a) señor(a), la siguiente encuesta será realizada con el fin de conocer sus habilidades gerenciales que ha llevado a cabo durante su recorrido como empresario, la información facilitada es necesaria para la elaboración de una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad César Vallejo, dejando claro que será totalmente confidencial.

A continuación, encontrará una serie de preguntas, agradeceremos responda tomando en cuenta los siguientes parámetros:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

<b>Variable independiente: Habilidades gerenciales</b>						
<b>Dimensión 1: Habilidades técnicas</b>		1	2	3	4	5
1	Posee los conocimientos necesarios para ejercer su cargo					
2	Es importante el uso de tecnología en su emprendimiento					
3	El uso de la tecnología ha mejorado sus procedimientos para realizar sus operaciones					
4	Ha sido necesario el uso de manuales para las actividades que ejecuta la micro empresa					
<b>Dimensión 2: Habilidades humanas</b>						
5	Es claro al comunicarse con sus clientes					
6	Tiene la habilidad de lograr un vínculo con sus proveedores					
7	Se siente motivado a la hora de ejecutar las actividades en emprendimiento					
8	Resuelve los conflictos de manera imparcial					
<b>Dimensión 3: Habilidades conceptuales</b>						

9	Aporta de forma considerable ideas creativas para la mejora constante de su micro empresa					
10	Tiene la habilidad de solucionar situaciones indefinidas que han ocurrido con los clientes					
11	Tiene la capacidad de tomar decisiones acertadas ante alguna idea, proyecto o problema					
12	Utiliza métodos eficientes que ayudan a facilitar las relaciones públicas					

Elaborado por: El Autor

## Cuestionario para evaluar el nivel de habilidades gerenciales y gestión de ventas

Distinguido(a) señor(a), la siguiente encuesta será realizada con el fin de conocer su percepción ante la gestión de ventas que ha llevado a cabo durante su recorrido como empresario, la información facilitada es necesaria para la elaboración de una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad César Vallejo, dejando claro que será totalmente confidencial.

A continuación, encontrará una serie de preguntas, agradeceremos respuesta tomando en cuenta los siguientes parámetros:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

<b>Variable dependiente: Gestión de ventas</b>						
	<b>Dimensión 1: Perspectiva de venta</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Realiza proyecciones de sus ventas					
2	Se plantea objetivos a corto, mediano y largo plazo respecto a sus ventas					
3	Utiliza herramientas para prever ventas					
4	Evalúa el comportamiento de sus ventas anteriores (anuales)					
	<b>Dimensión 2: Entorno de venta</b>					
5	Ha creado un entorno apropiado para realizar las ventas					
6	Es la imagen de su empresa una potencia para impulsar a las ventas					
7	Mantiene el local de trabajo limpio, con buena iluminación y en orden					
8	Maneja con eficiencia la atmósfera profesional como la atención al cliente					
	<b>Dimensión 3: Técnica de venta</b>					
9	Innova sus técnicas de ventas a medida que pasa el tiempo					
10	Implementa métodos de ventas que observa en su competencia (benchmarking)					
11	Tiene la capacidad de aplicar de forma eficiente las técnicas de ventas					
12	Usa las redes sociales como técnica de venta					

Elaborado por: El Autor

### Anexo 3: Matriz de consistencia

**Título:** Habilidades gerenciales y gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis		Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre habilidades gerenciales y gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión habilidades técnicas y la gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022? ¿Cuál es la relación entre la dimensión habilidades humanas y la gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022? ¿Cuál es la relación entre la dimensión habilidades conceptuales y la gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre habilidades gerenciales y gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar la relación entre la dimensión habilidades técnicas y la gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022</li> <li>- Determinar la relación entre la dimensión habilidades humanas y la gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022</li> <li>- Determinar la relación entre la dimensión habilidades conceptuales y la gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>H1:</b> Existe relación significativa entre habilidades gerenciales y gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: Existe relación significativa entre la dimensión habilidades técnicas y la gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022 H2: Existe relación significativa entre la dimensión habilidades humanas y la gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022 H3: Existe relación significativa entre la dimensión habilidades conceptuales y la gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022</p>		<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario sobre habilidades gerenciales y gestión de ventas</p>
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>		
<b>Diseño:</b>	<b>Población:</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	
<p>El estudio de investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, descriptivo correlacional.</p> <p>O<sub>1</sub> = Habilidades gerenciales O<sub>2</sub> = gestión de ventas</p>	<p>La población estará conformada por 80 colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra estará conformada por 60 colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura</p>	<b>Habilidades gerenciales</b>	Habilidades técnicas	
			Habilidades humanas	
			Habilidades conceptuales	
		<b>Gestión de ventas</b>	Perspectiva de ventas	
			Entorno de ventas	
	Técnica de ventas			

Elaboración propia

## Anexo 4: Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Tabla 10: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.984	12

Fuente: Tomada de SPSS 22

Tabla 11: Interpretación del Coeficiente de confiabilidad

Nula	Muy baja	Baja	Regular	Aceptable	Elevada	Perfecta
0						1
0% de confiabilidad en la medición (el instrumento está contaminada de error)						100% de confiabilidad (no hay error en el instrumento)

Un coeficiente de cero representa nula confiabilidad y uno simboliza una confiabilidad máxima. (Hernandez et al., 2014)

## ANEXO 5: Calculo de la muestra

$$n = \frac{Z^2 p * q * N}{e^2 (N-1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 80}{(0.05)^2 (80-1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

n= 60

## ANEXO 6: Formato de Validaciones por Juicio de Expertos

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: HABILIDADES GERENCIALES Y GESTIÓN DE VENTAS EN UNA EMPRESA PRIVADA, PIURA 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Habilidades gerenciales</b> Son las capacidades que demuestran los microempresarios, propietarios de locales en el empalme y que se evidencian en un cuestionario estructurado que considera las dimensiones: técnica, humana y conceptual.	<b>Habilidades técnicas</b>	• Conocimiento especializado	Posee los conocimientos necesarios para ejercer su cargo						X		X		X		X		
		• Facultad de gestionar	Es importante emprendimiento						X		X		X		X		
		• Aplicación de técnicas	El uso de la tecnología ha mejorado sus procedimientos para realizar sus operaciones						X		X		X		X		
		• Manejo de seguridad	Ha sido necesario el uso de manuales para las actividades que ejecuta la micro empresa						X		X		X		X		
	<b>Habilidades humanas</b>	• Capacidad de expresión	Es claro al comunicarse con sus clientes						X		X		X		X		
		• Motivación	Tiene la habilidad de lograr un vínculo con sus proveedores						X		X		X		X		
		• Trabajo en equipo	Se siente motivado a la hora de ejecutar las actividades en emprendimiento						X		X		X		X		
		• Capacidad de dirigir	Resuelve los conflictos de manera imparcial						X		X		X		X		
	<b>Habilidades conceptuales</b>	• Capacidad de analizar	Aporta de forma considerable ideas creativas para la mejora constante de su micro empresa						X		X		X		X		
		• Solución de problemas	Tiene la habilidad de solucionar situaciones indefinidas que han ocurrido con los clientes						X		X		X		X		
		• Innovador y creativo	Tiene la capacidad de tomar decisiones acertadas ante						X		X		X		X		
		• Mentalidad y planificación	Utiliza métodos eficientes que ayudan a facilitar las relaciones públicas						X		X		X		X		

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Cuestionario para evaluar el nivel de habilidades gerenciales”

**OBJETIVO:** Determinar las habilidades gerenciales en una empresa privada, Piura 2022

**DIRIGIDO A:** Colaboradores de la empresa de la ciudad de Piura

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Fiorella Francesca Floreano Arévalo

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

\_\_\_\_\_  
**MBA FIORELLA FLOREANO ARÉVALO**

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: HABILIDADES GERENCIALES Y GESTIÓN DE VENTAS EN UNA EMPRESA PRIVADA, PIURA 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O			
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Gestión de ventas Se organiza en las dimensiones: perspectiva de venta, entorno de venta, técnica de ventas y administración de ventas.	Perspectiva de venta	• Rol de las ventas en marketing	Realiza proyecciones de sus ventas. Se plantea objetivos a corto, mediano y largo plazo respecto a sus ventas. Utiliza herramientas para prever ventas-						X		X		X		X		
		• Estrategias de ventas	Evalúa el comportamiento de sus ventas anteriores (anuales).						X		X		X		X		
	Entorno de ventas	• Comportamiento del consumidor	Ha creado un entorno apropiado para realizar las ventas. Es la imagen de su empresa una potencia para impulsar a las ventas. Mantiene el local de trabajo limpio, con buena iluminación y en orden.						X		X		X		X		
		• Aspectos legales y éticos	Maneja con eficiencia la atmósfera profesional como la atención al cliente.						X		X		X		X		
	Técnica de ventas	• Esquema de ventas	Innova sus técnicas de ventas a medida que pasa el tiempo. Implementa métodos de ventas que observa en su competencia (benchmarking).						X		X		X		X		
		• Habilidades personales de ventas	Tiene la capacidad de aplicar de forma eficiente las técnicas de ventas.						X		X		X		X		
		• Marketing directo	Usa las redes sociales como técnica de venta.						X		X		X		X		
		• Aplicación de tecnología en ventas							X		X		X		X		
									X		X		X		X		
									X		X		X		X		

MBA FIORELLA FLOREANO ARÉVALO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Cuestionario para evaluar la gestión de ventas”

**OBJETIVO:** Determinar la gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022.

**DIRIGIDO A:** Colaboradores de la empresa de la ciudad de Piura

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Fiorella Francesca Floreano Arévalo

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

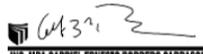
MBA FIORELLA FLOREANO ARÉVALO

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: HABILIDADES GERENCIALES Y GESTIÓN DE VENTAS EN UNA EMPRESA PRIVADA, PIURA 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Habilidades gerenciales</b> Son las capacidades que demuestran los microempresarios, propietarios de locales en el empalme y que se evidencia en un cuestionario estructurado que considera las dimensiones: técnica, humana y conceptual.	<b>Habilidades técnicas</b>	• Conocimiento especializado	Posee los conocimientos necesarios para ejercer su cargo						X		X		X		X		
		• Facultad de gestionar	Es importante emprendimiento						X		X		X		X		
		• Aplicación de técnicas	El uso de la tecnología ha mejorado sus procedimientos para realizar sus operaciones						X		X		X		X		
		• Manejo de seguridad	Ha sido necesario el uso de manuales para las actividades que ejecuta la micro empresa						X		X		X		X		
	<b>Habilidades humanas</b>	• Capacidad de expresión	Es claro al comunicarse con sus clientes						X		X		X		X		
		• Motivación	Tiene la habilidad de lograr un vínculo con sus proveedores						X		X		X		X		
		• Trabajo en equipo	Se siente motivado a la hora de ejecutar las actividades en emprendimiento						X		X		X		X		
		• Capacidad de dirigir	Resuelve los conflictos de manera imparcial						X		X		X		X		
	<b>Habilidades conceptuales</b>	• Capacidad de analizar	Aporta de forma considerable ideas creativas para la mejora constante de su micro empresa						X		X		X		X		
		• Solución de problemas	Tiene la habilidad de solucionar situaciones indefinidas que han ocurrido con los clientes						X		X		X		X		
		• Innovador y creativo	Tiene la capacidad de tomar decisiones acertadas ante						X		X		X		X		
			• Mentalidad y planificación	Utiliza métodos eficientes que ayudan a facilitar las relaciones públicas						X		X		X			

c

  
**ING. MBA GABRIEL ERNESTO BORRERO CARRASCO**  
 DOCENTE DE ESCUELA INGENIERIA INDUSTRIAL  
 CIP N° 89222  
 gborreroc@ucvvirtual.edu.pe

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Cuestionario para evaluar el nivel de habilidades gerenciales”

**OBJETIVO:** Determinar las habilidades gerenciales en una empresa privada, Piura 2022

**DIRIGIDO A:** Colaboradores de la empresa de la ciudad de Piura

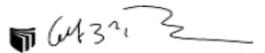
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Gabriel Ernesto Borrero Carrasco

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

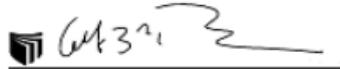
  
**ING. MBA GABRIEL ERNESTO BORRERO CARRASCO**  
 DOCENTE DE ESCUELA INGENIERIA INDUSTRIAL  
 CIP N° 89222  
 gborreroc@ucvvirtual.edu.pe

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: HABILIDADES GERENCIALES Y GESTIÓN DE VENTAS EN UNA EMPRESA PRIVADA, PIURA 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O			
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Gestión de ventas Se organiza en las dimensiones: perspectiva de venta, entorno de venta, técnica de ventas y administración de ventas.	Perspectiva de venta	• Rol de las ventas en marketing	Realiza proyecciones de sus ventas. Se plantea objetivos a corto, mediano y largo plazo respecto a sus ventas. Utiliza herramientas para prever ventas-						X		X		X		X		
		• Estrategias de ventas	Evalúa el comportamiento de sus ventas anteriores (anuales).					X		X		X		X			
	Entorno de ventas	• Comportamiento del consumidor	Ha creado un entorno apropiado para realizar las ventas. Es la imagen de su empresa una potencia para impulsar a las ventas. Mantiene el local de trabajo limpio, con buena iluminación y en orden.					X		X		X		X			
		• Aspectos legales y éticos	Maneja con eficiencia la atmósfera profesional como la atención al cliente.					X		X		X		X			
	Técnica de ventas	• Esquema de ventas	Innova sus técnicas de ventas a medida que pasa el tiempo. Implementa métodos de ventas que observa en su competencia (benchmarking).					X		X		X		X			
		• Habilidades personales de ventas	Tiene la capacidad de aplicar de forma eficiente las técnicas de ventas.					X		X		X		X			
		• Marketing directo	Usa las redes sociales como técnica de venta.					X		X		X		X			
		• Aplicación de tecnología en ventas						X		X		X		X			
								X		X		X		X			
								X		X		X		X			

  
**ING. MBA GABRIEL ERNESTO BORRERO CARRASCO**  
 DOCENTE DE ESCUELA INGENIERIA INDUSTRIAL  
 CIP N° 89222  
 gborreroc@ucvvirtual.edu.pe  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Cuestionario para evaluar la gestión de ventas”

**OBJETIVO:** Determinar la gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022.

**DIRIGIDO A:** Colaboradores de la empresa de la ciudad de Piura

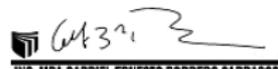
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Gabriel Ernesto Borrero Carrasco

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

  
**ING. MBA GABRIEL ERNESTO BORRERO CARRASCO**  
 DOCENTE DE ESCUELA INGENIERIA INDUSTRIAL  
 CIP N° 89222  
 gborreroc@ucvvirtual.edu.pe

**FIRMA DEL EVALUADOR**

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: HABILIDADES GERENCIALES Y GESTIÓN DE VENTAS EN UNA EMPRESA PRIVADA, PIURA 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Habilidades gerenciales Son las capacidades que demuestran los microempresarios, propietarios de locales en el empalme y que se evidencia en un cuestionario estructurado que considera las dimensiones: técnica, humana y conceptual.	Habilidades técnicas	• Conocimiento especializado	Posee los conocimientos necesarios para ejercer su cargo					X		X		X		X		
		• Facultad de gestionar	Es importante emprendimiento					X		X		X		X		
		• Aplicación de técnicas	El uso de la tecnología ha mejorado sus procedimientos para realizar sus operaciones					X		X		X		X		
		• Manejo de seguridad	Ha sido necesario el uso de manuales para las actividades que ejecuta la micro empresa					X		X		X		X		
	Habilidades humanas	• Capacidad de expresión	Es claro al comunicarse con sus clientes					X		X		X		X		
		• Motivación	Tiene la habilidad de lograr un vínculo con sus proveedores					X		X		X		X		
		• Trabajo en equipo	Se siente motivado a la hora de ejecutar las actividades en emprendimiento					X		X		X		X		
		• Capacidad de dirigir	Resuelve los conflictos de manera imparcial					X		X		X		X		
	Habilidades conceptuales	• Capacidad de analizar	Aporta de forma considerable ideas creativas para la mejora constante de su micro empresa					X		X		X		X		
		• Solución de problemas	Tiene la habilidad de solucionar situaciones indefinidas que han ocurrido con los clientes					X		X		X		X		
		• Innovador y creativo	Tiene la capacidad de tomar decisiones acertadas ante					X		X		X		X		
		• Mentalidad y planificación	Utiliza métodos eficientes que ayudan a facilitar las relaciones públicas					X		X		X		X		

  
 Ing. Danny Daniel Anton Asanza  
 MBA ADM. DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES  
 CIP 104714

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Cuestionario para evaluar el nivel de habilidades gerenciales”

**OBJETIVO:** Determinar las habilidades gerenciales en una empresa privada, Piura 2022

**DIRIGIDO A:** Colaboradores de la empresa de la ciudad de Piura

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Anton Asanza Danny Daniel

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MBA en Administración y Relaciones internacionales

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

  
 Ing. Danny Daniel Anton Asanza  
 MBA ADM. DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES  
 CIP 104714

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: **HABILIDADES GERENCIALES Y GESTIÓN DE VENTAS EN UNA EMPRESA PRIVADA, PIURA 2022**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O				
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
Gestión de ventas Se organiza en las dimensiones: perspectiva de venta, entorno de venta, técnica de ventas y administración de ventas.	Perspectiva de venta	• Rol de las ventas en marketing	Realiza proyecciones de sus ventas. Se plantea objetivos a corto, mediano y largo plazo respecto a sus ventas. Utiliza herramientas para prever ventas.							X		X		X				
		• Estrategias de ventas	Evalúa el comportamiento de sus ventas anteriores (anuales).							X		X		X		X		
	Entorno de ventas	• Comportamiento del consumidor	Ha creado un entorno apropiado para realizar las ventas. Es la imagen de su empresa una potencia para impulsar a las ventas. Mantiene el local de trabajo limpio, con buena iluminación y en orden.							X		X		X		X		
		• Aspectos legales y éticos	Maneja con eficiencia la atmósfera profesional como la atención al cliente.							X		X		X		X		
	Técnica de ventas	• Esquema de ventas	Innova sus técnicas de ventas a medida que pasa el tiempo.							X		X		X		X		
		• Habilidades personales de ventas	Implementa métodos de ventas que observa en su competencia (benchmarking).							X		X		X		X		
		• Marketing directo	Tiene la capacidad de aplicar de forma eficiente las técnicas de ventas.							X		X		X		X		
		• Aplicación de tecnología en ventas	Usa las redes sociales como técnica de venta.							X		X		X		X		



Ing. Danny Daniel Anton Asanza  
MBA, ADM. DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES  
CIP 104714

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Cuestionario para evaluar la gestión de ventas”

**OBJETIVO:** Determinar la gestión de ventas en una empresa privada, Piura 2022.

**DIRIGIDO A:** Colaboradores de la empresa de la ciudad de Piura

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Anton Asanza Danny Daniel

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MBA en Administración y Relaciones internacionales

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Ing. Danny Daniel Anton Asanza  
MBA, ADM. DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES  
CIP 104714

FIRMA DEL EVALUADOR