



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Habilidades Gerenciales y Gestión de Recursos Humanos en  
la Empresa OXICUSCO, 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

Quispe Phaccse, Reina Marina ([orcid.org/0000 – 0003 – 0430 - 2375](https://orcid.org/0000-0003-0430-2375))

**ASESOR:**

Mg. Dios Zarate, Luis Enrique ([orcid.org/0000 – 0003 – 0430 - 2375](https://orcid.org/0000-0003-0430-2375))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**CALLAO - PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

Dedico con todo mi corazón este trabajo de investigación a mis padres Francisco y Victoria que han sido un pilar fundamental en mi formación como profesional, por brindarme la confianza, consejos, oportunidad y recursos para lograrlo.

Reina

### **Agradecimiento**

A mi asesor, Mg. Luis Enrique Dios Zárate, quien con su amplia experiencia, conocimiento, paciencia y reflexión ha hecho posible que el presente trabajo de investigación haya culminado exitosamente, concluyendo así, una etapa importante de mi camino profesional.

Reina

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1 Tipo y diseño de Investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización .....	15
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5 Procedimiento.....	18
3.6 Método de análisis de datos .....	19
3.7 Aspectos éticos .....	20
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES .....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS .....	41

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Resumen de procesamiento de casos de la variable habilidades gerenciales .....	18
<b>Tabla 2</b> Resumen de procesamiento de casos de la variable habilidades gerenciales .....	18
<b>Tabla 3</b> Distribución de la muestra según la variable habilidades gerenciales .....	21
<b>Tabla 4</b> Distribución de la muestra según la variable gestión de recursos humanos .....	23
<b>Tabla 5</b> Distribución de la muestra según la contingencia entre habilidades gerenciales y gestión de recursos humanos.....	25
<b>Tabla 6</b> Distribución de prueba Chi Cuadrado .....	26
<b>Tabla 7</b> Distribución de datos según la contingencia entre la dimensión habilidades conceptuales y gestión de recursos humanos.....	27
<b>Tabla 8</b> Distribución de prueba Chi Cuadrado .....	28
<b>Tabla 9</b> Distribución de datos según la contingencia entre la dimensión habilidades técnicas y gestión de recursos humanos.....	29
<b>Tabla 10</b> Distribución de prueba Chi Cuadrado .....	30
<b>Tabla 11</b> Distribución de datos según la contingencia entre la dimensión habilidades humanas y gestión de recursos humanos .....	31
<b>Tabla 12</b> Distribución de prueba Chi Cuadrado .....	32

## Resumen

El presente trabajo de investigación, tuvo por objetivo determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022; el método fue de nivel cuantitativo, de tipo aplicada, enfoque descriptivo correlacional; asimismo, la técnica de recolección de datos se realizó a través de la encuesta aplicada a una muestra de tipo no probabilístico, en la que se concluye que, se determinó que las variables habilidades gerenciales y gestión de recursos humanos de los colaboradores tienen relación significativa entre ambos, con base a la prueba Chi Cuadrado ( $41,381^a$ ) y un valor teórico ( $9.4877$ ); además, se determinó que la dimensión habilidades conceptuales y gestión de recursos humanos de los colaboradores tienen relación significativa con base a la prueba Chi Cuadrado de ( $14,480^a$ ) y un valor teórico ( $9.4877$ ); asimismo, se determinó que la dimensión habilidades técnicas y gestión de recursos humanos de los colaboradores tienen relación significativa; con base a la prueba Chi Cuadrado de ( $41,381^a$ ) y un valor teórico ( $25, 867^a$ ); finalmente, se determinó que las variables habilidades humanas y gestión de recursos humanos de los colaboradores tienen relación significativa con base a la prueba Chi Cuadrado de ( $41,381^a$ ) y un valor teórico de ( $9.4877$ ).

**Palabras Clave:** habilidades gerenciales, gestión, recursos humanos, colaboradores, empresa.

## **Abstract**

The Objectives of this research work was to determine the relationship between managerial skills and human resource management in the company Oxicusco, 2022; the method was quantitative level, applied type, correlational descriptive approach; Likewise, the data collection technique was carried out through the survey applied to a non-probabilistic sample, in which it is concluded that it was determined that the variables managerial skills and human resource management of the collaborators have a significant relationship between both, based on the Chi Square test (41.381st) and a theoretical value (9.4877); In addition, it was determined that the dimension conceptual skills and human resource management of the collaborators have a significant relationship based on the Chi Square test of (14,480th) and a theoretical value (9.4877); likewise, it was determined that the dimension technical skills and human resource management of the collaborators have a significant relationship; based on the Chi Square test of (41,381st) and a theoretical value (25,867th); Finally, it was determined that the human skills and human resource management variables of the collaborators have a significant relationship based on the Chi Square test of (41.381<sup>a</sup>) and a theoretical value of (9.4877).

**Keywords:** managerial skills, management, human resources, collaborators, company.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Según García, Boom y Molina (2017) El mundo empresarial del siglo XXI se caracteriza por tener empresas exitosas, que denotan un excelente manejo de los recursos humanos, basado en un adecuado ejercicio de habilidades gerenciales, en este sentido se puede afirmar que este factor garantiza plenamente el progreso y mantenimiento de la organización en el mercado. Asimismo, gestionar recursos humanos dentro de una empresa no solo implica planificar, dirigir, organizar y controlar las actividades que desarrolla el individuo; sino también implica conocer las emociones con los que viene de su hogar; para de esa forma actuar de manera empática tal que este se sienta comprendido y considerado por la empresa y sus compañeros de labores.

En este escenario los gerentes de las empresas son considerados como la columna vertebral de la organización por lo que en ellos recae el logro de objetivos empresariales, para ello desarrollan una serie de acciones y estrategias que posibilitan que las actividades y la gestión de los recursos humanos dentro de la organización se desarrolle sin ningún tipo de inconveniente. En efecto el mundo actual necesita gerentes altamente dotados de competencias tales como liderazgo, comunicación, empatía, etc. Asimismo, deben poseer una serie de habilidades como técnica, conceptual y humana. (Garcia, Boom, & Schneyder, 2017)

En el Perú con el transcurrir de los años se ha visto gran cantidad de creación de empresas y corporaciones, quienes en su actuar empresarial denotan competitividad, apoderándose así de grandes segmentos de mercado globalizador; estos logros evidencian que uno de los factores claves de este progreso es la gestión adecuada de los recursos humanos, así como la habilidad de los gerentes quienes demuestran capacidades efectivas en cuanto al logro de los objetivos. Las competencias reflejadas por los directivos no es propiedad de las organizaciones que las contratan por lo que ellos no se encuentran obligados a ser eficientes si no desean. En este sentido se afirma que toda organización requiere de líderes con capacidad intelectual, técnica y humana alta, que evidencie una sincronía entre la



filosofía, misión y visión de la organización. Basado en la afirmación se requiere que los gerentes de hoy sean evaluados de manera constante con el fin de garantizar una gestión eficiente de los recursos humanos que tienen a su cargo.

A nivel de Cusco ManpowerGroup es la empresa que viene impulsando el fomento de mejora de las habilidades gerenciales a través de una serie de herramientas y estrategias, haciendo que el individuo sea capaz de atender las necesidades y exigencias actuales del mercado empresarial, basado en el uso eficiente de las habilidades humanas, conceptuales y técnicas, la finalidad de estas organizaciones es apoyar a los profesionales así como a las organizaciones en cuanto al fortalecimiento de sus competencias del recurso humano; garantizando así profesionales idóneos en procesos administrativos, presupuestos, gestión de recursos humanos y manejo eficiente de tecnologías de información.

En cuanto a lo manifestado la empresa privada Oxicusco dedicado a la venta de oxígeno presenta una serie de falencias relacionadas a la falta y deficiente manejo de habilidades gerenciales por parte del gerente, quien en su condición de directivo algunas veces abusa de su poder con sus subordinados, lo que obstaculiza que los logros de los objetivos establecidos se desarrollen en el tiempo previsto. Considerando que esta empresa se dedica a la venta de oxígeno, las deficientes habilidades gerenciales no contribuye a la prestación de servicios de calidad de sus subordinados, quienes en algunas ocasiones muestran su inconformidad a través de gestos, por tanto es fundamental que los integrantes de alta gerencia establezcan estrategias para fomentar el desarrollo de las habilidades humanas sobre todo; las mismas que garantizaran que el gerente y los colaboradores logren un clima organizacional adecuado, basado en el logro eficiente y eficaz de los objetivos.

En cuanto a la organización empresarial se evidencia ausencia de políticas de incentivos que fomenta la productividad y la eficiencia de los colaboradores de la empresa, por lo que el desempeño y productividad no se refleja en el logro de los

objetivos de la organización, haciendo que las actividades se desarrollen medianamente y con poco criterio lo que afecta notablemente en el trato entre jefe/colaborador y clientes. Asimismo, no existe una buena provisión de recursos humanos por parte de la empresa, puesto que el proceso de captación, selección e inducción del nuevo personal no se gestiona de manera adecuada, lo que perjudica directamente a la calidad de servicio prestado por la empresa, evidenciando muchas veces quejas y reclamos por el mal trato de los colaboradores y todo el cuerpo institucional que labora dentro de esta empresa.

Por otro lado, la estructura de comunicación que maneja la empresa no favorece el cumplimiento de las metas trazadas, puesto que la información no logra llegar hasta el nivel operativo donde realmente es necesario, puesto que ahí se ubican la mayor cantidad de colaboradores, quienes con su esfuerzo físico y mental sirven de soporte a la empresa, por ende este proceso de comunicación debe ser horizontal mas no vertical con el fin de mejorar tanto las relaciones interpersonales, así como la gestión de los recursos humanos.

En este escenario se pretende desarrollar el trabajo de investigación, basado en el problema general ¿Existe relación entre las habilidades gerenciales y la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022? Como problemas específicos se tienen ¿Existe relación entre las habilidades conceptuales y la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022?, ¿Existe relación entre las habilidades humanas y la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022?, ¿Existe relación entre las habilidades técnicas y la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022?

La investigación en ejecución se justifica en los criterios: es de carácter práctico puesto que en base a los resultados encontrados se brindarán soluciones y estrategias que mejoraren los aspectos negativos de la empresa; del mismo modo tiene aporte teórico, en vista que los nuevos resultados aportan a la teoría de las ciencias empresariales relacionadas a gestión de recursos humanos y habilidades

gerenciales basado en una información científicamente comprobada a través de la ciencia. Del mismo modo es de carácter metodológico, la técnica e instrumentos utilizados en la investigación contribuirán a otros estudios, en cuanto a la validez y confiabilidad.

Como objetivos generales de la investigación se plantean: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022 y como objetivos específicos se tienen: Determinar la relación entre las habilidades conceptuales y la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022, Determinar la relación entre las habilidades técnicas y la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022, Determinar la relación entre las habilidades humanas y la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022.

Como hipótesis se plantean: las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022, las hipótesis específicas se basan: Las habilidades conceptuales tienen relación significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022, Las habilidades humanas se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022, Las habilidades técnicas se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes internacionales**

Los autores Torres y Díaz (2021) tuvo como objetivo “analizar las habilidades del gerente que permitan desarrollar el pensamiento estratégico en las empresas mixtas”; Para desarrollar el estudio se ha utilizado el método de tipo descriptivo, diseño fue no experimental-transeccional, para la población fue 9 gerentes del sector petrolero y 45 trabajadores administrativos y como instrumento fue el cuestionario. Obteniendo los siguientes resultados: Que el perfeccionamiento estratégico como logro de resultados, conceden habilidades conceptuales, está desligado del compromiso de su aplicación al confrontar que, según trabajadores y directivos, casi nunca y casi siempre los representan, considerando moderadamente inadecuado o regular su comportamiento. Así la dimensión habilidad, se compone por técnicas conceptuales y humanas, las cuales fue escasa en su aplicación de la organización por parte de los colaboradores y directivos, ya que se identificó que la mayor parte coloco sus respuestas a nunca y casi nunca, por lo que se concluye que hay un procedimiento moderadamente inadecuado de habilidades gerenciales.(Torres & Díaz, 2021)

Por otro lado, Jama (2018) en su estudio “Gestión de recursos humanos”, metodológicamente el estudio se consignó en una revisión documentaria de todo el estado de arte que implica la gestión de recursos humanos en el siglo XXI. Con una característica de alcance descriptivo y diseño no experimental. Luego de su estudio y la recolección de datos llego a las siguientes resultados: La gestión del talento humano cuenta con diferentes inclinaciones; por ello, se toma en cuenta la planificación como una parte fundamental del equipo humano que labora en la organización, además de la comunicación interna y una motivación laboral; asimismo esta se direcciona a medir los indicadores y estrategias de los mismos; finalmente el valor de gestión de recursos humanos en la organización, es básicamente que los colaboradores generen respuestas positivas y eficientes a los cambios que presenta la sociedad en todo su contexto, de manera que no se

resistan al cambio de nuevas actualizaciones o tendencias en la gestión organizacional, de manera que se trabaje en el pensamiento crítico de los colaboradores para tener una libertad de solución de problemas dentro de un ambiente organizacional, de manera que se desarrolle una convivencia saludable dentro de un ambiente. Basado en los resultados se concluye que lograr un clima organizacional armónico es sinónimo de buena gestión de recursos humanos (Jama, 2018)

Los autores Ramón, Ollague, Granda y Naranjo (2017) en su investigación establecieron como objetivo “valorar las habilidades directivas personales que poseen sus colaboradores”. El instrumento fue el cuestionario, diseño ha sido no experimental, en cuanto al tipo fue descriptivo desarrollándose en un enfoque cuantitativo. Llegando al siguiente resultado: en cuanto a la cuantificación de las habilidades, permite aclarar la existencia de mejoras en los diferentes grados de confiabilidad, de manera que las organizaciones valoren las habilidades de gestión de los colaboradores, de modo que ello genere una gestión adecuada de personal, con una convivencia de valores, confianza; de otro lado, en lo que hace referencia del autoconocimiento no es de manera uniforme en todos los colaboradores, pero si fueron positivas en todos los casos; finalmente se concluye que trabajar diferentes habilidades en los colaboradores, dará como resultado un adecuado nivel de autoconocimiento, logrando que los colaboradores al encontrarse en una situación estresante ellos mismos provean soluciones analíticas, dando respuestas creativas a los problemas que aquejan a su contexto laboral a razón que se genere un adecuada habilidad de gestión. (Ramón, Ollague, Granda, & Naranjo, 2017)

Naranjo (2015) en su investigación tuvo objetivo “caracterizar las habilidades gerenciales con que cuentan los líderes de las medianas empresas de Colombia”; para recolección de datos del estudio se utilizó un cuestionario y de tipo descriptivo-correlacional; como resultado se obtuvo que, el liderazgo en cuanto a las relaciones interpersonales son adecuadamente utilizadas en las empresas colombianas, es decir que por parte de las gerencias existe la habilidad de construir calidad y un

manejo especial en las relaciones de los colaboradores, afianzando sus valores, con la capacidad de direccionar los procesos de comunicación, generando una habilidad gerencial de escucha, sumándose así la observación y expresión; de ese modo la comunicación pueda ser más eficiente con sus pares y colaboradores, ya que los malos procesos de comunicación afectan directamente en el liderazgo; por lo que se concluye que la retroalimentación en un procedimiento comunicativo, es importante para la organización. (Naranjo, 2015)

## **2.2. Antecedentes nacionales**

Silva (2021) en su estudio tuvo por objetivo “determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional”; la metodología aplicada ha sido de diseño no experimental, la misma que se desarrolló en un enfoque cuantitativo, siendo la muestra fue de 106 gerentes y como técnica para recolectar los datos del estudio se utilizó la encuesta. En los resultados: se establece que, según los modelos de habilidades gerenciales, la organización donde se realizó el estudio son relativamente óptimas para un buen desarrollo organizacional; ello se puede evidenciar en más del 60% de los encuestados, basado en ello se concluye que un adecuado manejo de habilidades gerenciales, trae consigo un adecuado desempeño organizacional. (Silva, 2021)

El autor Laura-Castillo (2021) en su investigación tuvo como propósito “determinar la incidencia del empoderamiento de la mujer y sus habilidades gerenciales”. La metodología aplicada ha sido de alcance descriptivo, diseño no experimental, cuantitativo, en cuanto a la muestra de estudio ha sido de 160 mujeres y como técnica la encuesta. El autor muestra como resultados que, para las mujeres que lideran organizaciones en la venta de artesanías, sus habilidades gerenciales son las que prevalecen en dichas organizaciones ya que el grado de empoderamiento es algo que sobresale en este género femenino en la ciudad de Puno; estas acompañadas de habilidades interpersonales, personales y de técnica, ello permite a optimizar los indicadores de responsabilidad social. Basado en los

resultados se concluye que la habilidad gerencial del sexo femenino dentro de las organizaciones es cada vez más fuerte. (Laura-Castillo, 2021)

Ferrando y Callohuanca (2020) en su estudio tuvieron como objetivo “evaluar la incidencia de un programa de capacitación en las habilidades gerenciales “. El método fue de alcance descriptivo, en cuanto al enfoque, este fue cuantitativo, asimismo, el diseño ha sido no experimental y para la población de estudio fue de 1500 empresas pequeñas y la muestra fue 50 empresas. Los autores muestran como resultado que, según un análisis estadístico se demostró la existencia de las habilidades gerenciales altamente significativas, esto en cuanto a los factores de empoderamientos, liderazgo, además de gestión de capital humano, como la creatividad y la acción de estrategias a fin de contar con una toma de decisiones adecuada, de manera que la resolución de conflictos se realice de una manera más eficiente, finalmente se concluye que para contar con las habilidades gerenciales dentro de la organización, se debe trabajar en talleres de empoderamiento al personal, el mismo que es favorable para la organización. (Ferrando & Callohuanca, 2020)

El estudio de Rodríguez y Delgado (2020) en su investigación, tuvieron como objetivo “diseñar una propuesta de gestión de recursos humanos” La técnica aplicada fue la encuesta, tipo básico y diseño descriptivo. Obteniendo los siguientes resultados, para la gestión de recursos humanos en relación a prestación de servicios; en la que prevalecen actividades como la gestión local, prevalece más como ayuntamiento, buscando como respuesta a las demandas de la población en relación a lo social, medio ambiental, institucional y económico; en ese sentido la prestación de servicios debe contar con características de fiabilidad a los ciudadanos, además, se buscó ampliar cobertura de servicios, del mismo modo se busca implementar procesos de cantidad y calidad en el servicio a manera de generar un valor agregado a la población a manera de satisfacer sus requerimientos, los mismos que generan un acercamiento a la ciudadanía a la gestión que los administra. Basado en los resultados se concluye que la base de

una buena gestión de recursos humanos es la fiabilidad.(Rodriguez & Delgado, 2020)

Tarazona (2019) en su estudio tuvo como propósito “determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional del personal”. La población de estudio fue de 280 trabajadores administrativos, siendo el estudio de enfoque cuantitativo, además este fue no experimental, la muestra ha sido de 60 colaboradores y como instrumento el cuestionario. Como resultados se evidencian: más del 60% cuenta con un grado regular en cuanto a las habilidades conceptuales, de otro lado, alrededor del 65% si tiene habilidades técnicas favorables lo que quiere decir también las habilidades humanas son positivas para la organización asimismo, lo que se muestra de manera favorable en la organización, es que el 98.3% de los encuestados cuentan con una dirección sistemática de un nivel óptimo para la orientación sistemática de los trabajadores, de otro lado, el 85,0% de los colaboradores encuestados reaccionan favorablemente a un sistema de incentivos; finalmente se concluye que las habilidades gerenciales se asocian a un adecuado desarrollo organizacional en los colaboradores de la organización, principalmente en los administrativos. (Tarazona-Chamorro, 2020)

Por su parte la investigación de Chumpitaz (2019) se constituyó en un estudio que busco como objetivo general determinar la relación entre las variables habilidades gerenciales y gestión de recursos humanos en una empresa de Trujillo. La caracterización metodológica indica que el estudio tuvo como muestra a 153 trabajadores, el tipo de estudio fue no experimental de corte transeccional. Como resultados del estudio se muestra que el 64.5% de los trabajadores muestran un nivel medio de habilidades gerenciales, entre ellos también se visualiza que la habilidad técnica, humana y conceptual del gerente se ubican en el puntaje medio de (61,8%) (56,4%) y (60.9%) respectivamente. Asimismo, la variable gestión de recurso humano se encuentra en un puntaje medio para un 60.9%, en cuanto a las dimensiones de la variable se visualiza que el 52.7% posee un nivel medio, asimismo un 47,3% posee un nivel medio de capacitación personal; del mismo



modo un 48.2% de los trabajadores indica que la evaluación del personal se ubica en un nivel medio. Concluyendo que las habilidades gerenciales se relacionan de manera positiva directa con la gestión de recursos humanos con una significancia de 0,000. Del mismo modo las habilidades técnicas, humanas y conceptuales tienen relación significativa con la gestión de recurso humano dichas relaciones son positivas. (0,739)(0,637)(0,758) respectivamente. (Chumpitazi, 2019)

La teoría de las habilidades gerenciales, así como la gestión de recursos humano van vinculadas directamente, puesto que un buen líder siempre estará preocupado por captar el mejor talento humano para su organización. Basado en ello se tienen diferentes posturas en cuanto a la definición de estas variables por ejemplo las habilidades gerenciales según (Whetten & Cameron, 2011) en su libro argumentan que las habilidades gerenciales son adherentes a la persona humana, es decir las acciones que desarrolla un individuo dentro o fuera de la organización básicamente son propias de uno. Los beneficios que se obtienen por buen manejo de habilidades gerenciales contribuyen al bienestar de todos los trabajadores que laboran dentro y fuera de la organización. Del mismo modo este autor enfatiza la diferencia de habilidades que existe en cada individuo; afirmando que no todos los gerentes poseen un buen desempeño por los escasos de sus habilidades y destrezas. Por su parte los autores (Garcia & Becerril, 2015) indican que las habilidades gerenciales básicamente están compuestos por un conjunto de competencias los cuales incluyen conocimientos, técnicas, habilidades y destrezas que las personas poseen y desarrollan en el transcurso de su formación profesional y laboral, los cuales en el ámbito empresarial son puestas en ejecución, entre las más resaltantes está el liderazgo y el trabajo en equipo. Entre tanto (Sanchez, 2017) indica que las habilidades son vistos como instrumentos que posibilitan una buena gestión de la organización, basado en el manejo de recursos humanos y materiales, dentro de esta definición se enfatiza que los gerentes de una empresa privada o pública siempre buscan lograr todo aquello que se han trazado como parte de su visión, en su mayoría siempre buscan lograrlo en un corto tiempo. Entre tanto según los ideales de (Rachmawati & Budi, 2020) las habilidades gerenciales están

basados en aplicar un estilo de liderazgo adecuado y favorable en cuanto a la administración del talento humano dentro de la organización, la finalidad principal de este tipo de administración es buscar que los integrantes de la organización logren conseguir los objetivos plasmados en un corto tiempo, donde se racionalice el uso de recursos para obtener un mayor de rendimiento o productividad.

Las habilidades gerenciales de un individuo profesional en la rama es medida a través de tres habilidades principales entre ellos los que resaltan son: habilidades conceptuales, según la definición desarrollada por (Robbins & Coulter, 2014) consiste en manejar ideas, conceptos referentes a la actividad empresarial que se desarrolla dentro de la organización, así mismo un gerente que cuenta con las habilidades conceptuales estará en la calidad de poder solucionar los problemas de manera creativa, tal que el conflicto no abarca a más personas; por otro lado este gerente debe poseer la capacidad de innovación permanente que se denoten tanto en la calidad de su trato como en el producto; por su parte (Kotler, 2010) argumenta que esta habilidad está casi ligada a la habilidad humana, donde el papel del gerente básicamente se basa en direccionar al recurso humano en cuanto a las funciones y actividades que debe desarrollar. Otra de las habilidades es la habilidad técnica, que consiste en el dominio excelente de las herramientas de gestión del recurso humano, uno de ellos es el manejo plataformas de software, App y demás procedimientos que implique direccionar una organización; del mismo modo esta técnica implica poseer un conocimiento amplio sobre las innovaciones que se generan en las tecnologías de información y comunicación.

Para fortificar estas habilidades es necesario que el gerente de hoy también posea habilidades humanas que consiste en lograr una comunicación asertiva entre los colaboradores, dentro de ello es fundamental que el gerente busque integrar la calidad humana y los valores con el fin de buscar el mayor rendimiento laboral posible entre ellos. Por su parte (Kotler, 2010) al hablar de las habilidades también enfatiza que hoy en día muchos de los gerentes actuales no toman en consideración este aspecto fundamental, puesto que en la mayoría de los casos solo buscar lograr

las metas; dejando de lado la capacidad humana que mucha falta hace en todas las organizaciones.

Asimismo, se tiene las definiciones sobre gestión de recurso humano, para lo cual se tomó en consideración tres definiciones, entre ellos se tiene de (Sani, Zamora, & Moscoso, 2017) estos autores indican que administrar el recurso humano implica desarrollar una serie de actividades como es la identificación, selección, contratación y retención, en el primer escenario la identificación del talento humano se desarrolla siempre y cuando se requiera cubrir un nuevo puesto, para este fin el gerente analiza la base de datos de los individuos que ya laboran dentro de la organización, el segundo proceso es la selección básicamente esto se desarrolla una vez que los postulantes al puesto hayan pasado una serie de etapas, los cuales son evaluados según al perfil que se requiere para el puesto; entre tanto la contratación se desarrolla una vez terminado todo el proceso y que se tiene como ganador a una sola persona. El desarrollo de todo este proceso le corresponde de manera directa al gerente quien según su experticia elegirá a al individuo más idóneo posible para el puesto. Entre tanto (Ramirez & Hugueth, 2018) ya tecnifican la definición de gestión de recursos humano que argumentan como aquel desarrollo de cualidades que posibilitan que el prestigio de cada individuo sea más competitivo una de la otra, asimismo con este desarrollo se busca que el gerente dentro de la organización implemente las políticas institucionales más eficientes posibles tal que esta garantice la existencia de la organización así como el trabajo de los colaboradores. Por su parte (Jama, 2018) indica que la gestión de recurso humano está compuesto de prácticas y políticas fundamentales para conducir los elementos asociados a los colaboradores, relacionado al reclutamiento, selección de personal, recompensa, remuneración, evaluación de desempeño y calidad de vida.

Entre las dimensiones de esta variable se considera la postura de Chiavenato (2017) quien manifiesta que la gestión de los recursos humanos se mide a través de las siguientes dimensiones: Provisión. Hace referencia al procedimiento asociado con el aprovisionamiento de personas en la organización, en la que se

trata de desarrollo de tareas y/o actividades, así también para el reclutamiento de los colaboradores y selección del personal; esto a través de procedimientos que se proporciona a la entidad por parte de los colaboradores, quienes son considerados como talento humano, los mismos que son necesarios para su adecuado funcionamiento y desarrollo. En síntesis, por medio de dichos procesos se afilian voluntariamente los colaboradores a la organización para la cual laboran. (Chiavenato, 2017). Así también está la organización el cual es un sistema administrativo, de tareas y acciones en la cual, a través de acciones e interacciones interpersonales, están compuestas por la forma profesional del puesto de trabajo y su evaluación del desempeño en la responsabilidad. A razón de inducir a los colaboradores reclutados dentro de una actividad institucional; como parte de ello está el desarrollo. Que es un proceso que circula básicamente en el desarrollo de los colaboradores a razón de incrementar sus competencias, además esto se alinea a las tareas de capacitación, crecimiento y progreso organizacional” (Chiavenato, 2017)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El tipo de estudio es aplicada, el motivo es porque según los argumentados plasmados en el libro de (Carrasco, 2013) este tipo de estudios se direccionan en la búsqueda y solución de nuevos problemas que se suscitan en el ambiente, por otro lado, estas investigación sin la investigación básica no tendría fundamento para resolver dicha situación.

El proceso de la investigación en desarrollo en nivel cuantitativo, según los argumentos plasmados en el libro de (Hernandez & Mendoza, 2018) indican que las investigaciones de este nivel se enfocan en probar las conjeturas que se plasman, para este fin algunos investigadores utilizan diferentes estadísticas como la: descriptiva e inferencial. Asimismo, este proceso trae consigo el desarrollo de la ejecución de la investigación de manera ordenada y sistemática, sin evadir etapas.

Asimismo, el enfoque fue descriptivo - correlacional, ya que el estudio en el presente proyecto de tesis busca en primera instancia desarrollar un análisis o diagnóstico de las variables habilidades gerenciales y gestión de recurso humano, por ende cumple con el primer alcance; luego de haber desarrollado y determinado el comportamiento de las variables estas se categorizaran para que luego estas sean sometidas al análisis inferencial donde de buscar determinar la asociación entre las variables por lo que es correlacional.

Del mismo modo la investigación se desarrolló en el diseño no experimental conocido también como observacional, esto debido a que no existe intención del investigador de variar o cambiar las variables a estudiar. El proceso de recojo de información se desarrolló dentro de un periodo de tiempo limitado, en este caso dentro de un año por lo que se indica que es de corte transeccional. (Aceituno, Silva, & Cruz, 2020)

## 3.2. Variables y operacionalización

### **V1: Habilidades gerenciales**

#### **Definición conceptual**

Según la postura de los autores (Garcia & Becerril, 2015) las habilidades gerenciales básicamente están compuestos por un conjunto de competencias los cuales incluyen conocimientos, técnicas, habilidades y destrezas que las personas poseen y desarrollan en el transcurso de su formación profesional y laboral, los cuales en el ámbito empresarial son puestas en ejecución, entre las más resaltantes está el liderazgo y el trabajo en equipo.

#### **Definición operacional**

La variable habilidades gerenciales se puntualizan en base a la valoración de las dimensiones habilidades conceptuales, habilidades técnicas y habilidades humanas. (Garcia & Becerril, 2015)

**Dimensión 1: Habilidades conceptuales:** Habilidades conceptuales, según la definición desarrollada por (Garcia & Becerril, 2015) consiste en manejar ideas, conceptos referentes a la actividad empresarial que se desarrolla dentro de la organización.

**Dimensión 2: Habilidades técnicas:** La habilidad técnica consiste en el dominio excelente de las herramientas de gestión del recurso humano, uno de ellos es el manejo plataformas de software, App y demás procedimientos que implique direccionar una organización. (Garcia & Becerril, 2015)

**Dimensión 3: Habilidades humanas:** Habilidades humanas consiste en lograr una comunicación asertiva entre los colaboradores, dentro de ello es fundamental que el gerente busque integrar la calidad humana y los valores con el fin de buscar el mayor rendimiento laboral posible entre ellos. Por su parte. (Garcia & Becerril, 2015)

**Escala de medición:** Ordinal

## **V2: Gestión de recursos humanos**

### **Definición conceptual**

Llamado también gestión de talento humano, esta connotación trae consigo desarrollar cuatro procesos fundamentales dentro de la organización entre ellos el planificar, organizar, dirigir y controlar, en este sentido la persona encargada de la gerencia del recurso humano se enfoca básicamente en buscar el mejor talento posible para la organización para ello desarrolla adecuadamente los procesos de reclutamiento, organización, retención del recurso humano. (Chiavenato, 2017)

### **Definición operacional**

La variable gestión de recursos humanos se midió a través de las dimensiones provisión, organización y desarrollo. (Chiavenato, 2017)

**Dimensión 1: Provisión:** Procedimiento asociado con el aprovisionamiento de personas a la organización, en la que se trata de desarrollo de tareas y/o actividades

**Dimensión 2: Organización:** es un sistema administrativo, de tareas y acciones en la cual, a través de acciones e interacciones interpersonales, están compuestas por la forma profesional del puesto de trabajo y su evaluación del desempeño en la responsabilidad.

**Dimensión 3: Desarrollo:** es un proceso que circula básicamente en el desarrollo de los colaboradores a razón de incrementar sus competencias, además esto se alinea a las tareas de capacitación, crecimiento y progreso organizacional.

**Escala de medición Ordinal**

## **3.3. Población y muestra**

### **3.3.1. Población**

Basado en las unidades de análisis de la investigación, la población objeto de estudio se compuso por 57 colaboradores entre administrativos y el nivel operativo de la empresa OXICUSCO.

#### **3.3.1.1. Criterios de inclusión**

Como parte de la unidad de análisis de la investigación solo se tomó en consideración a colaboradores del área de administración y los que laboran en almacenamiento, reparto y atención.

#### **3.3.1.2. Criterios de exclusión**

Como parte del criterio de exclusión se excluyó a los colaboradores que recién estén integrándose a la organización, debido que en tiempos de Covid-19 la gestión de los recursos humanos fue más exigente.

#### **3.3.2. Muestreo**

El tipo de muestreo aplicado para determinar el tamaño de muestra de la población es el muestreo no probabilístico por conveniencia.

#### **3.3.3. Unidades de análisis**

Como unidades de análisis de la investigación se tienen a cada uno de los colaboradores de la empresa OXICUSCO.

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

Para buscar describir y asociar las variables en estudio se hizo uso de la técnica de la encuesta, esta técnica tiene como fin recoger información de primera mano de las unidades en análisis, asimismo por las características que presenta permite recoger de manera rápida la información que luego será utilizada para responder a las preguntas planteadas en el estudio. (Bisquerra, 2014)

En la investigación se utilizó el cuestionario como instrumento, ya que según (Aceituno, Silva, & Cruz, 2020) este instrumento debe estar conformado por un grupo de interrogantes, los cuales deben estar elaborados en función a



los indicadores de cada variable, puesto que la información que se recolecte no solo será la percepción de los sujetos sobre la variable, sino también estará conformado por las características resaltantes del sujeto.

### 3.5. Procedimientos

En la investigación para probar las hipótesis establecidas en la introducción, a los sujetos de estudio se les suministró dos encuestas, los cuales estuvieron conformadas por un conjunto de preguntas cerradas denominada cuestionario. Este está de técnica e instrumento permitió realizar el trabajo de campo, puesto que ayudo a registrar información de la observación y describir la realidad de ambas variables.

En cuanto a la confiabilidad de las preguntas redactadas en el cuestionario se optó por utilizar el coeficiente Alfa de Cronbach donde un instrumento sometido a esta prueba debe arrojar mayor a 0.7 para ser confiable; caso contrario el instrumento se determinará como no confiable. Dentro de este criterio se lograr determinar las siguientes valoraciones

**Tabla 1**

*Resumen de procesamiento de casos de la variable habilidades gerenciales*

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,988	20

La tabla 1 refleja los valores obtenidos de la prueba piloto aplicado a 10 colaboradores de la empresa OXICUSCO, los datos muestran que los

instrumentos de habilidades gerenciales tienen un grado de consistencia interna excelente, teniendo valores de 0,988

**Tabla 2**

*Resumen de procesamiento de casos de la variable gestión de recursos humanos*

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	19

La tabla 2 refleja los valores obtenidos de la prueba piloto aplicado a 10 colaboradores de la empresa OXICUSCO, los datos muestran que los instrumentos de gestión de recursos humanos tienen un grado de consistencia interna excelente, teniendo valores de 0,970.

Por otro lado, la validez se probó en función a la experticia de los jurados revisores del contenido del cuestionario, entre ellos se tiene al Mgt. Rafael Arturo López Landa uro, Mgt. Luis Enrique Dios Zarate y Dra. Eliana Pérez.

**3.6. Método de análisis de datos**

Luego de recabar la información necesaria tanto de la variable habilidades gerenciales y gestión se ha procedido a procesar los datos de manera conjunta para las dos variables de estudio, por la practicidad se utilizó el Excel y luego se utilizó el software SPSS para realizar la prueba estadística,

así mismo los datos se presentaron en tablas y figuras para una mejor comprensión.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación ha cumplido los siguientes aspectos éticos: en cuanto a la aplicación de los instrumentos, se hizo una solicitud previa a la entidad donde se realizó el estudio, solicitando una carta de consentimiento informado; además, los instrumentos que fueron adaptados para este estudio, han sido correctamente citados, reconociendo la autoría de los autores y respetando la propiedad intelectual de cada uno de ellos; de otro lado, el formato de investigación se han considerado las reglas establecidas en el Manual de Publicaciones del APA; asimismo, cabe mencionar que de todos los artículos, revistas, libros y estudios previos que se han utilizado en la investigación, fueron considerados solo los aspectos fundamentales que conciernen a cada variable de estudio.

Además, los aspectos éticos del presente estudio se fundamenta en los 3 principios de ética, los cuales son de respeto a la persona, dicho principio hace referencia a que el individuo parte de estudio es completamente autónomo en función a decidir si es parte o no del desarrollo de una investigación; asimismo, el principio de beneficencia, este indica que no se debe tener intenciones negativas o generar daños a los sujetos que están vinculados a la investigación; finalmente, el principio de justicia, éste principio hace referencia a que los individuos vinculados al estudio no deben ser elegidos por conveniencia según su disponibilidad ni por conveniencia, sino de manera aleatoria, tomándolos a todos en cuenta. (Osorio, 2000)

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos de las habilidades gerenciales y sus dimensiones

**Tabla 3**

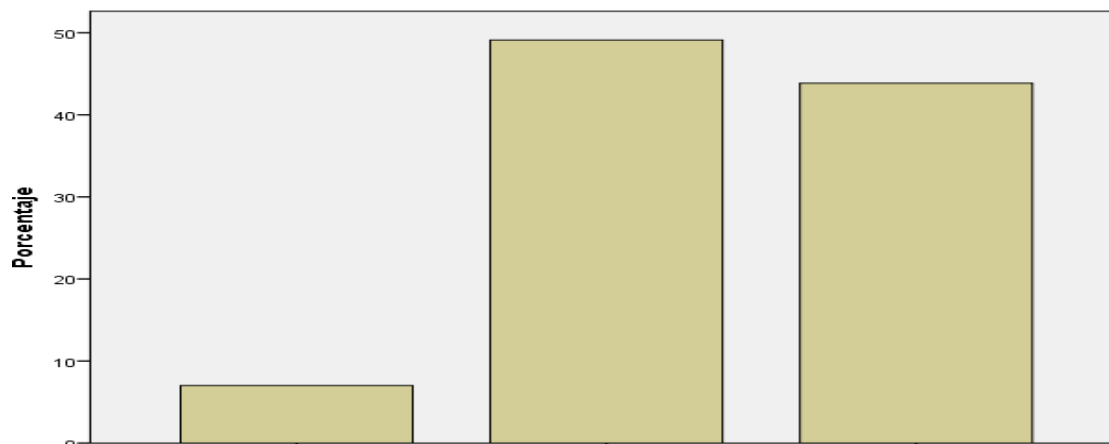
*Distribución de la muestra según la variable habilidades gerenciales*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Baja	4	7,0
Medio	28	49,1
Alto	25	43,9
Total	57	100,0

Fuente: Recopilación de datos

**Figura 1**

*Distribución de la muestra según la variable habilidades gerenciales*



Interpretación:

En la tabla 3 y figura 1 se puede evidenciar que el 7,0% de colaboradores de la empresa OXICUSCO manifiestan que la habilidad gerencial es baja, 49,1% medio y 43,9% alto.

**Tabla 4**

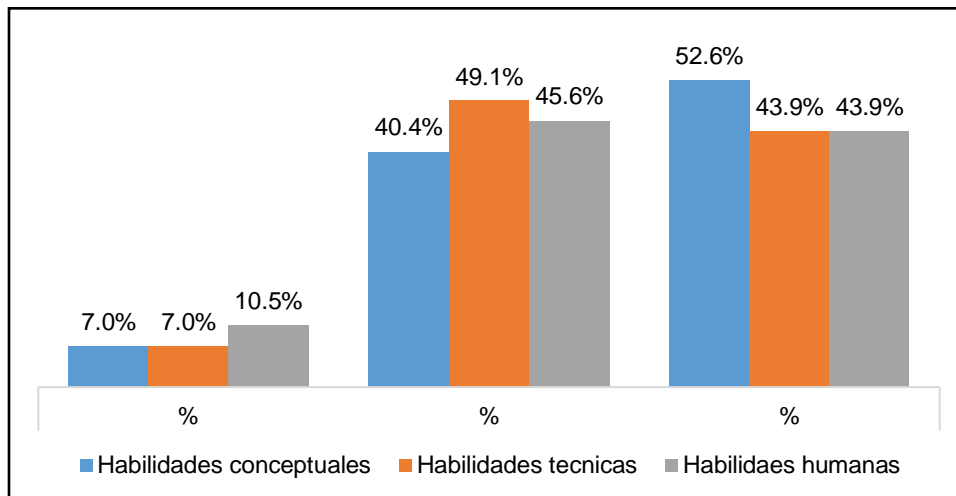
*Distribución de la muestra según las dimensiones de la variable habilidades gerenciales.*

Dimensiones	Baja		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Habilidades conceptuales	4	7.0%	23	40.4%	30	52.6%
Habilidades tecnicas	4	7.0%	28	49.1%	25	43.9%
Habilidades humanas	6	10.5%	26	45.6%	25	43.9%

Fuente: Recopilación de datos

**Figura 2**

*Distribución de la muestra según las dimensiones de la variable habilidades gerenciales.*



Interpretación:

La tabla 4 y figura 2, evidencia que los colaboradores de la empresa Oxicusco consideran que la habilidad conceptual es baja el 7,0%, 40,4% medio y 52,6% alto, asimismo un 7,0% de los colaboradores de la empresa OXICUSCO manifiestan que la habilidad técnica es baja; 49,1% medio y 43,9% alto. Del mismo modo se observa que los colaboradores de la empresa OXICUSCO consideraron que las habilidades humanas en un 10,5% son bajo, 45,6% medio y 43,9% alto.

## 4.2. Resultados descriptivos de la gestión de recursos humanos

**Tabla 5**

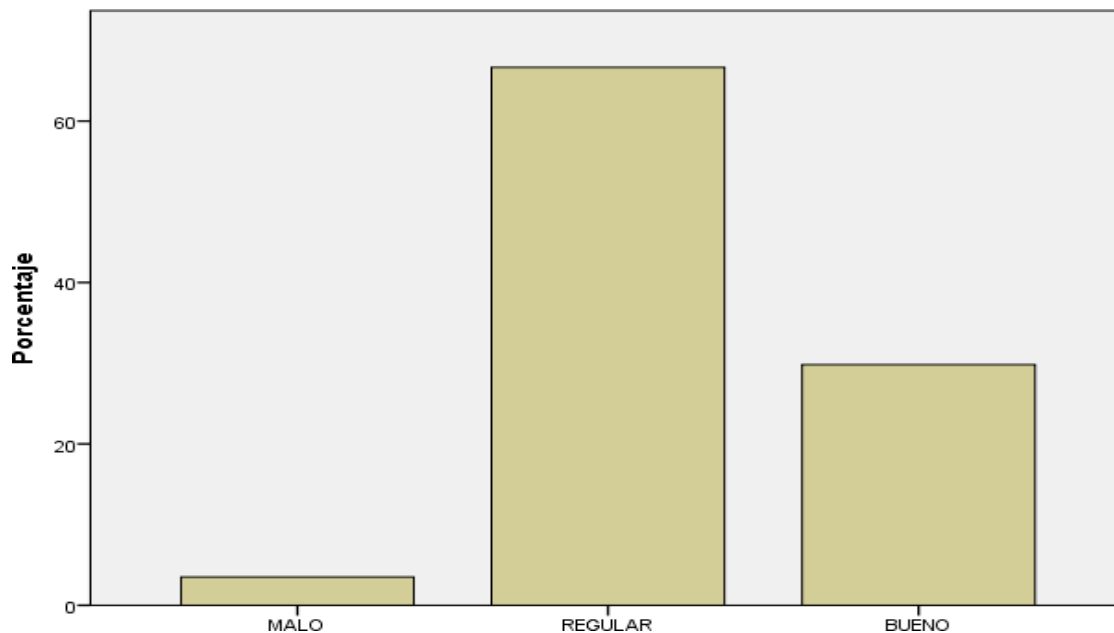
*Distribución de la muestra según la variable gestión de recursos humanos*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	3,5
Regular	38	66,7
Bueno	17	29,8
Total	57	100,0

Fuente: Recopilación de datos

**Figura 3**

*Distribución de la muestra según la variable gestión de recursos humanos*



Interpretación:

Se puede ver de acuerdo a la tabla 5 y la figura 3 que el 3,5% de colaboradores de la empresa OXICUSCO manifestaron que la gestión de recursos humanos es mala, 66,7% regular y 29,8% buena.

**Tabla 6**

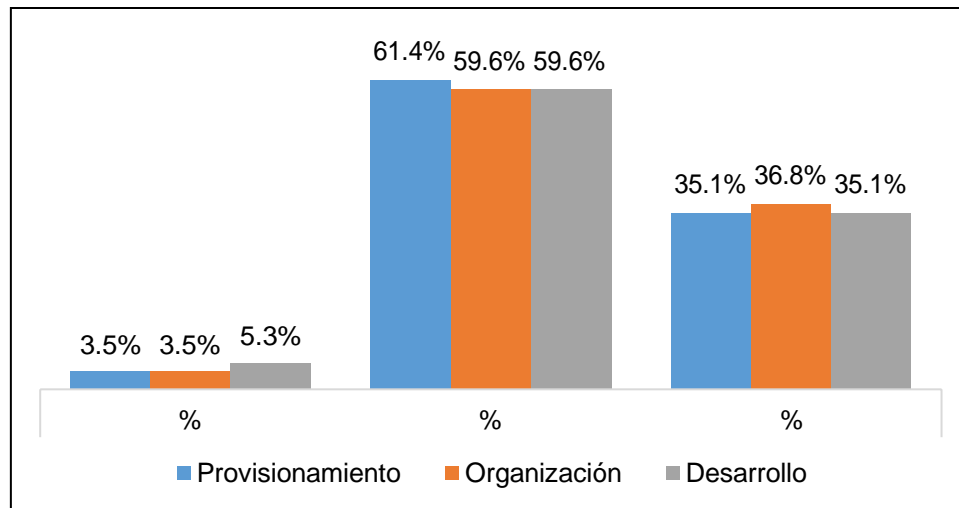
*Distribución de la muestra según las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos*

Dimensiones	Malo		Regular		Bueno	
	f	%	f	%	f	%
Provisionamiento	2	3.5%	35	61.4%	20	35.1%
Organización	2	3.5%	34	59.6%	21	36.8%
Desarrollo	3	5.3%	34	59.6%	20	35.1%

Fuente: Recopilación de datos

**Figura 4**

*Distribución de la muestra según las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos*



En la tabla 6 y figura 4 se observa que el provisionamiento de los colaboradores de la empresa OXICUSCO es malo en 3,5%, 61,4% regular y 35,1% bueno; por otro lado el 3,5% de los colaboradores de empresa OXICUSCO califican la organización como mala, el 59,6% regular y 36,8% bueno; del mismo modo el 5,3% de los colaboradores de la empresa OXICUSCO manifestaron que el desarrollo es malo, 59,6% regular y 35,1% bueno.

### 4.3. Resultados inferenciales de la prueba de hipótesis

#### 4.3.1 Prueba de hipótesis general

**Ha:** Las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022

**Ho:** Las habilidades gerenciales no se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022

#### Criterios para aceptar o rechazar la hipótesis

Si el  $X^2_c > X^2_t$  se aceptara la Ha y se tendría que rechazar la Ho.

Si el  $X^2_t > X^2_c$  se aceptaría la Ho y se rechaza la Ha.

Con un nivel de significancia de 0.05

Chi2 de Pearson de  $0.000 < 0.05$

**Tabla 7**

*Distribución de la muestra según la contingencia entre habilidades gerenciales y gestión de recursos humanos*

Tabla de contingencia		Gestión de recursos humanos			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Habilidades gerenciales	Bajo	f	2	2	0	4
		%	4%	4%	0%	7%
	Medio	f	0	27	1	23
		%	0%	47%	2%	40%
	Alto	f	0	9	16	30
		%	0%	16%	28%	53%
Total		f	2	38	17	57
		%	4%	67%	30%	100%

Fuente: Datos de encuesta

Luego de visualizar los resultados de la tabla 7, se puede afirmar que el 4% de la variable gestión de recursos humanos se encuentra en un nivel malo está al relacionarlo al 4% de la percepción de los colaboradores implica que la variable habilidades gerenciales también se ubica en el nivel bajo. Asimismo, se visualiza que el 47% de los colaboradores perciben que la gestión de recursos humanos se ubica en el nivel regular; relacionado con la



habilidad gerencial que maneja el gerente de esta empresa también se visualiza que es medio; por otro lado, el 28% de los colaboradores consideran que la gestión de recursos humanos es bueno, relacionado con el nivel de habilidades gerenciales podemos indicar que el 28% también considera que es alto.

**Tabla 8**

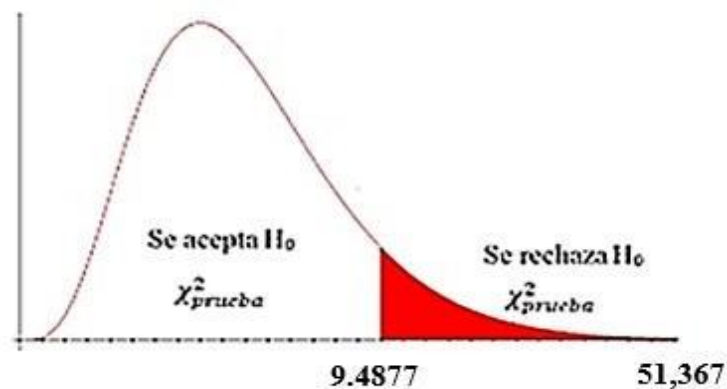
*Distribución de prueba Chi Cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	51,367 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	38,505	4	,000
Asociación lineal por lineal	27,223	1	,000
N de casos válidos	57		

La tabla 8 muestra resultados de la estadística inferencial donde el según la prueba Chi-cuadrado de Pearson (51, 367<sup>a</sup>) basado en un grado de libertad de 4 se encontró que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables gestión de recursos humanos y habilidades gerenciales; debido que la significancia es menor a ( $p=0.000 < 0.05$ ) por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

**Figura 5**

*Zona de aceptación probabilística en Chi cuadrado*



### 4.3.2 Prueba de hipótesis específica 1

**Ha:** Las habilidades conceptuales se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022

**Ho:** Las habilidades conceptuales no se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022

#### Criterios para aceptar o rechazar la hipótesis

Si el  $X^2_c > X^2_t$  se aceptara la Ha y se tendría que rechazar la Ho.

Si el  $X^2_t > X^2_c$  se aceptaría la Ho y se rechaza la Ha.

Con un nivel de significancia de 0.05

Chi2 de Pearson de  $0.000 < 0.05$

**Tabla 9**

*Distribución de datos según la contingencia entre la dimensión habilidades conceptuales y gestión de recursos humanos*

Tabla de contingencia		Gestión de recursos humanos			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Habilidades conceptuales	Bajo	f	0	4	0	4
		%	0%	7%	0%	7%
	Medio	f	2	19	2	23
		%	4%	33%	4%	40%
	Alto	f	0	15	15	30
		%	0%	26%	26%	53%
Total		f	2	38	17	57
		%	4%	67%	30%	100%

Luego de visualizar los resultados de la tabla 9, se puede afirmar que el 4% de la variable gestión de recursos humanos se encuentra en un nivel regular está al relacionarlo al 4% de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión habilidades conceptuales se ubica en el nivel bajo. Asimismo, se visualiza que el 33% de los colaboradores perciben que la gestión de recursos humanos se ubica en el nivel regular; relacionado con la habilidad conceptual que maneja el gerente de esta empresa también se visualiza que

es medio con este mismo porcentaje; por otro lado, el 26% de los colaboradores consideran que la gestión de recursos humanos es bueno, relacionado con el nivel de habilidades conceptuales se puede indicar que el 26% también considera que es alto.

**Tabla 10**

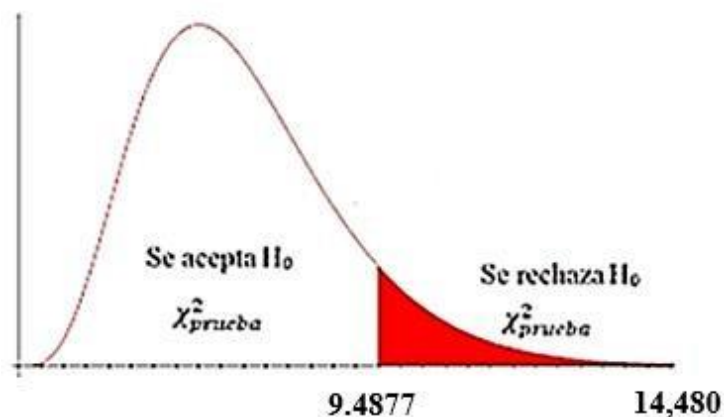
*Distribución de prueba Chi Cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	14,480 <sup>a</sup>	4	,006
Razón de verosimilitud	16,962	4	,002
Asociación lineal por lineal	11,183	1	,001
N de casos válidos	57		

La tabla 10 muestra resultados de la estadística inferencial donde el según la prueba Chi-cuadrado de Pearson (14, 480<sup>a</sup>) basado en un grado de libertad de 4 se encontró que existe una relación estadísticamente significativa entre la variable gestión de recursos humanos y habilidades conceptuales; debido que la significancia es menor a ( $p=0.006 < 0.05$ ) por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

**Figura 6**

*Zona de aceptación probabilística en Chi cuadrado*



### 4.3.3 Prueba de hipótesis específica 2

**Ha:** Las habilidades técnicas se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022

**Ho:** Las habilidades técnicas no se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022

#### Criterios para aceptar o rechazar la hipótesis

Si el  $X^2_c > X^2_t$  se aceptara la Ha y se tendría que rechazar la Ho.

Si el  $X^2_t > X^2_c$  se aceptaría la Ho y se rechaza la Ha.

Con un nivel de significancia de 0.05

Chi2 de Pearson de 0.000 < 0.05

**Tabla 11**

*Distribución de datos según la contingencia entre la dimensión habilidades técnicas y gestión de recursos humanos*

Tabla de contingencia		Gestión de recursos humanos			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Habilidades técnicas	Bajo	f	0	4	0	4
		%	0%	7%	0%	7%
	Medio	f	2	25	1	23
		%	4%	44%	2%	40%
	Alto	f	0	9	16	30
		%	0%	16%	28%	53%
Total	f	2	38	17	57	
	%	4%	67%	30%	100%	

Luego de visualizar los resultados de la tabla 11, se puede afirmar que el 7% de la variable gestión de recursos humanos se encuentra en un nivel regular está al relacionarlo al 7% de la percepción de los colaboradores implica que la dimensión habilidades técnicas se ubica en el nivel bajo. Asimismo, se visualiza que el 44% de los colaboradores perciben que la gestión de recursos humanos se ubica en el nivel regular; relacionado con la habilidad técnica que maneja el gerente de esta empresa también se visualiza que es

medio; por otro lado, el 28% de los colaboradores consideran que la gestión de recursos humanos es bueno, relacionado con el nivel de habilidades técnicas podemos indicar que el 28% también considera que es alto.

**Tabla 12**

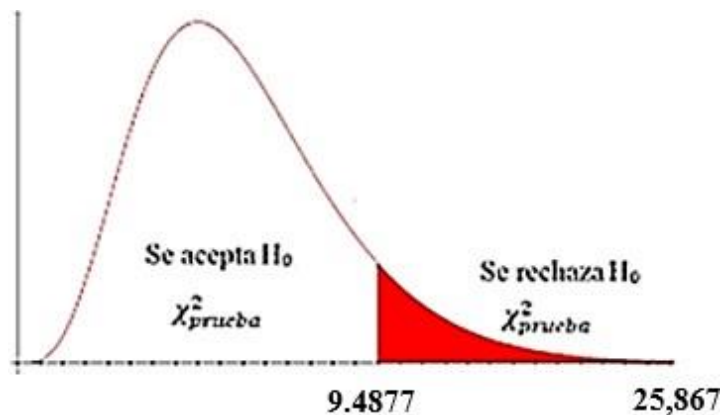
*Distribución de prueba Chi Cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	25,867 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	29,791	4	,000
Asociación lineal por lineal	19,193	1	,000
N de casos válidos	57		

La tabla 12 muestra resultados de la estadística inferencial donde el según la prueba Chi-cuadrado de Pearson (25, 867<sup>a</sup>) basado en un grado de libertad de 4 se encontró que existe una relación estadísticamente significativa entre la variable gestión de recursos humanos y habilidades técnicas; debido que la significancia es menor a ( $p=0.000 < 0.05$ ) por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

**Figura 7**

*Zona de aceptación probabilística en Chi cuadrado*



#### 4.3.4 Prueba de hipótesis específica 3

**Ha:** Las habilidades humanas se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022

**Ho:** Las habilidades humanas no se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022

#### Crterios para aceptar o rechazar la hipótesis

Si el  $X^2_c > X^2_t$  se aceptara la Ha y se tendría que rechazar la Ho.

Si el  $X^2_t > X^2_c$  se aceptaría la Ho y se rechaza la Ha.

Con un nivel de significancia de 0.05

Chi2 de Pearson de  $0.000 < 0.05$

**Tabla 13**

*Distribución de datos según la contingencia entre la dimensión habilidades humanas y gestión de recursos humanos*

Tabla de contingencia		Gestión de recursos humanos			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Habilidades humanas	Bajo	f	2	4	0	4
		%	4%	7%	0%	7%
	Medio	f	0	25	1	23
		%	0%	44%	2%	40%
	Alto	f	0	9	16	30
		%	0%	16%	28%	53%
	Total	f	2	38	17	57
		%	4%	67%	30%	100%

Luego de visualizar los resultados de la tabla 13, se puede afirmar que el 7% de la variable gestión de recursos humanos se encuentra en un nivel regular está al relacionarlo al 7% de la percepción de los colaboradores implica que la dimensión habilidades humanas se ubica en el nivel bajo. Asimismo, se visualiza que el 44% de los colaboradores perciben que la gestión de

recursos humanos se ubica en el nivel regular; relacionado con las habilidades humanas que maneja el gerente de esta empresa también se visualiza que es medio; por otro lado, el 28% de los colaboradores consideran que la gestión de recursos humanos es bueno, relacionado con el nivel de habilidades humanas se indica que el 28% también considera que es alto.

**Tabla 14**

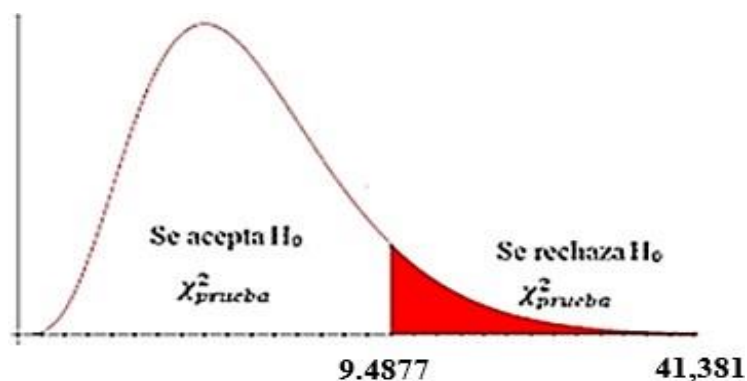
*Distribución de prueba Chi Cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	41,381 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	36,563	4	,000
Asociación lineal por lineal	25,489	1	,000
N de casos válidos	57		

La tabla 14 muestra resultados de la estadística inferencial donde el según la prueba Chi-cuadrado de Pearson (41, 381<sup>a</sup>) basado en un grado de libertad de 4 se encontró que existe una relación estadísticamente significativa entre la variable gestión de recursos humanos y habilidades humanas; debido que la significancia es menor a ( $p=0.000 < 0.05$ ) por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

**Figura 8**

*Zona de aceptación probabilística en Chi cuadrado*



## **V. DISCUSIÓN**

### **Discusión por objetivos**

El estudio ejecutado cumplió con el objetivo general planteado donde fue Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022.

La investigación de (Chumpitazi, 2019) presento también un objetivo semejante que titula “Habilidades gerenciales y gestión de los recursos humanos en los trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. Trujillo - Perú 2019” lo cual ha sido presentado también en la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Lima; que tuvo por objetivo general determinar la relación entre las variables habilidades gerenciales y gestión de recursos humanos en una empresa de Trujillo.

### **Discusión por metodología**

La investigación presente metodológicamente se fundamenta en un alcance descriptivo correlacional, debido que el primer proceso consta de determinar cómo es el comportamiento de la variable habilidades gerenciales y gestión de recursos humanos; luego de ello se buscó determinar la relación por tanto es de alcance correlacional.

La investigación presente tiene coincidencia metodológica con la tesis de Silva (2021) donde por objetivo tuvieron “determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional”; la metodología aplicada ha sido de un alcance descriptivo- correlacional con un diseño no experimental, la misma que se desarrolló en un enfoque cuantitativo, contando con una muestra de 106 gerentes; asimismo el estudio de Laura-Castillo (2021) que tuvo como propósito “determinar la incidencia del empoderamiento de la mujer y las habilidades gerenciales”. También esta investigación coincide con el método aplicada en la investigación siendo así este estudio de alcance descriptivo, diseño no experimental, cuantitativo,



en cuanto a la muestra de estudio ha sido de 160 mujeres y como técnica la encuesta. Así también coincide con el estudio de Tarazona (2019) quien tuvo como propósito “determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional del personal”. Siendo el estudio de enfoque cuantitativo, además fue no experimental, de alcance descriptivo correlacional; la muestra ha sido de 60 colaboradores y como instrumento el cuestionario. En tanto la investigación de Chumpitaz (2019) con el objetivo general propuesto determinar la relación entre las variables habilidades gerenciales y gestión de recursos humanos en una empresa de Trujillo. También metodológicamente coincide con la investigación desarrollada; siendo de tipo no experimental de corte transeccional, de alcance descriptivo correlacional.

### **Discusión por resultados**

La prueba de hipótesis general del estudio evidencia resultados y concluye que la variable habilidades gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa OXICUSCO se relacionan significativamente, como evidencia la prueba Chi-cuadrado de Pearson que obtuvo un valor calculado de (41, 381<sup>a</sup>) y un valor teórico (9.4877). Los criterios de decisión considerado en la investigación indican que ambas variables estadísticamente están relacionadas puesto que el valor de ( $p=0.000<0.05$ ). Este hallazgo se relaciona de manera directa con la investigación de (Chumpitazi, 2019) quien también en su investigación busco los mismos objetivos y determino que existe una relación significativa entre habilidades gerenciales y gestión de recursos humanos de los trabajadores de la empresa Premezclados con un valor de ( $p=0.000<0.05$ ) dicha relación es positiva y directa.

Respecto a la primera hipótesis específica, en el estudio se precisa que existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y gestión de recursos humano, como evidencia como evidencia la prueba Chi-cuadrado de Pearson que obtuvo un valor calculado de (14, 480<sup>a</sup>) y un valor teórico (9.4877). Los criterios de decisión considerado en la investigación indican que ambas variables

estadísticamente están relacionadas puesto que el valor de ( $p=0.006<0.05$ ) estadísticamente implica que la relación es significativa. Este hallazgo guarda relación con los hallazgos de (Chumpitaz, 2019) quien en su estudio también determino que la dimensión habilidades conceptuales se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos con una significancia de ( $p=0.000<0.05$ ).

En cuanto a la hipótesis específica dos del estudio, se precisa que se halló relación entre las habilidades técnicas y gestión de recursos humano como evidencia la prueba Chi-cuadrado de Pearson que obtuvo un valor calculado de (25, 867<sup>a</sup>) y un valor teórico (9.4877). Los criterios de decisión considerado en la investigación indican que ambas variables estadísticamente están relacionadas puesto que el valor de ( $p=0.000<0.05$ ) estadísticamente implica que la relación es significativa, este hallazgo guarda relación con los hallazgos de (Chumpitaz, 2019) quien en su estudio también determino que la dimensión habilidades técnicas se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos con una significancia de ( $p=0.000<0.05$ ).

Por otro lado, los resultados relacionados a la tercera hipótesis específica precisan que existe relación entre las habilidades humanas y gestión de recursos humano como evidencia la prueba Chi-cuadrado de Pearson que obtuvo un valor calculado de (41, 381<sup>a</sup>) y un valor teórico (9.4877). Los criterios de decisión considerado en la investigación indican que ambas variables estadísticamente están relacionadas puesto que el valor de ( $p=0.000<0.05$ ). Este hallazgo guarda relación con los hallazgos de (Chumpitaz, 2019) quien en su estudio también determino que la dimensión habilidades humanas se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos con una significancia de ( $p=0.000<0.05$ ).

## **Discusión por conclusión**

Los resultados de la prueba inferencial indican que las habilidades gerenciales están relacionadas con la gestión de los recursos en la Empresa Oxicusco, 2022. Lo que implica que los colaboradores para cumplir a eficiencia sus actividades deben dentro de la empresa requieren que las habilidades de los gerentes sean las más adecuadas posibles; por lo cual se requiere que este gerente de manera constante debe estar capacitado en las tres dimensiones de su ejercicio profesional como son: habilidades conceptuales, técnicas y humanas.

Esta conclusión coincide con el estudio de (Chumpitazi, 2019) quien también concluye que las habilidades gerenciales se relacionan de manera positiva directa con la gestión de recursos humanos con una significancia de 0,000. Del mismo modo las habilidades técnicas, humanas y conceptuales tienen relación significativa con la gestión de recurso humano dichas relaciones son positivas. (0,739)(0,637)(0,758) respectivamente. (Chumpitazi, 2019)

## **Discusión por teorías**

La investigación ejecutada se fundamenta en las posturas académicas de (Whetten & Cameron, 2011) quienes en su libro argumentan que las habilidades gerenciales son adherentes a la persona humana, es decir las acciones que desarrolla un individuo dentro o fuera de la organización básicamente son propias de uno. Los beneficios que se obtienen por buen manejo de habilidades gerenciales contribuyen al bienestar de todos los trabajadores que laboran dentro y fuera de la organización. En cuanto a gestión de recursos humanos se fundamenta en la teoría de (Sani, Zamora, & Moscoso, 2017) quienes indican que administrar el recurso humano implica desarrollar una serie de actividades como es la identificación, selección, contratación y retención, en el primer escenario la identificación del talento humano se desarrolla siempre y cuando se requiera cubrir un nuevo puesto, para este fin el gerente analiza la base de datos de los individuos que ya laboran dentro de la organización.

## CONCLUSIONES

- a. Como objetivo general del estudio se determinó que las variables habilidades gerenciales y gestión de recursos humanos de los colaboradores de la empresa OXICUSCO tienen relación significativa entre ambos. Este tipo de conclusión se realizó en base a la prueba Chi Cuadrado donde el valor calculado fue de (41, 381<sup>a</sup>) y el valor teórico de (9.4877). Los criterios de decisión indican que ambas variables estadísticamente están relacionadas debido que el valor de ( $p=0.000<0.05$ ) por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
- b. Como objetivo específico 1 se determinó que la dimensión habilidades conceptuales y gestión de recursos humanos de los colaboradores de la empresa OXICUSCO tienen relación significativa entre ambos. Este tipo de conclusión se realizó en base a la prueba Chi Cuadrado donde el valor calculado fue de (14, 480<sup>a</sup>) y el valor teórico de (9.4877). Los criterios de decisión indican que ambos estadísticamente están relacionadas debido que el valor de ( $p=0.000<0.05$ ) por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
- c. Como objetivo específico 2 se determinó que la dimensión habilidades técnicas y gestión de recursos humanos de los colaboradores de la empresa OXICUSCO tienen relación significativa entre ambos. Este tipo de conclusión se realizó en base a la prueba Chi Cuadrado donde el valor calculado fue de (41, 381<sup>a</sup>) y el valor teórico de (25, 867<sup>a</sup>). Los criterios de decisión indican que ambas variables estadísticamente están relacionadas debido que el valor de ( $p=0.000<0.05$ ) por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
- d. Como objetivo específico 3 se determinó que las variables habilidades humanas y gestión de recursos humanos de los colaboradores de la empresa OXICUSCO tienen relación significativa entre ambos. Este tipo de conclusión se realizó en base a la prueba Chi Cuadrado donde el valor calculado fue de (41, 381<sup>a</sup>) y el valor teórico de (9.4877). Los criterios de decisión indican que ambas variables estadísticamente están relacionadas debido que el valor de ( $p=0.000<0.05$ ) por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## RECOMENDACIONES

- a. Se recomienda al gerente de OXICUSCO enfocarse más en mejorar la gestión de recursos humano, enfatizando aspectos de provisionamiento, entre ellos el reclutamiento la selección y la integración del nuevo personal que debe ser lo más competente y profesional posible. Asimismo, es fundamental que el gerente de la organización se enfoque más en evaluar el desempeño de cada trabajador para lo cual se sugiere desarrollar una evaluación de 360 que consiste en una evaluación integral de los colaboradores.
- b. Respecto a la dimensión habilidades técnicas que deben poseer los gerentes que ocupen un cargo dentro de OXICUSCO se sugiere que antes de contratar un personal que ocupe el cargo, este debe pasar por un proceso capacitación con el fin de familiarizarse y conocer a fondo las normas, reglamentos de la empresa.
- c. Respecto a la dimensión habilidades conceptuales se recomienda al gerente general de la empresa OXICUSCO plantear conferencias y seminarios en cuanto a la producción de oxígeno para la salud humana; con el fin de brindar los mejores servicios a la población cusqueña.
- d. Respecto a la dimensión habilidades humanas se recomienda al gerente general de la empresa OXICUSCO establecer planes de confraternidad entre todos los trabajadores de la empresa, con el fin de mejorar las relaciones interpersonales y sociales. Por otro lado, se sugiere que el gerente debe mantener una actitud y comunicación certera con todos los miembros de la organización con el fin de cumplir con todas las actividades.

## REFERENCIAS

- Aceituno, C., Silva, R., & Cruz, R. (2020). *Mitos y Realidades de la Investigación Científica*. Cusco - Perú: Alpha .
- Bisquerra, R. (2014). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla S. A. .
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos .
- Carreño, O. (2020). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de Limones peruanos SRL en la Ciudad de Piura 2018*. Universidad Señor de Sipán.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos el capital humano de las organizaciones*. Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Chumpitazi, D. (2019). *Habilidades gerenciales y gestión de los recursos humanos en los trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. Trujillo - Perú 2019*. Lima - Perú: Tesis de la Universidad Cesar Vallejo .
- De la Cruz, J. (2021). *Sistema de control interno y gestión de recursos humanos en un Distrito Judicial de Lima, 2020*. Universidad Cesar Vallejo.
- Ferrando, A., & Callohuanca, J. (2020). Incidencia de la capacitación en el desarrollo de habilidades gerenciales en los gerentes de pequeñas empresas del parque industrial de Villa el Salvador, Lima-Perú. *Anales Científicos*, 81(1), 1-12. doi:<http://dx.doi.org/10.21704/ac.v81i1.1494>
- García, F., Boom, E., & Schneyder, M. (2017). *Managers skills in organizations of the Palmicultor sector in Department Of Cesar – Colombia*. Colombia : Revista científica: Vision futuro .
- García, O., & Becerril, M. (2015). *Importancia de las habilidades gerenciales y su estudio para el buen desarrollo organizacional*. Obtenido de <http://www.milenio.com/opinion/varios-autores/universidad-tecnologica-del-valle-del-mezquitil/importancia-habilidades-gerenciales-estudio-desarrollo-organizacional>
- Hernandez, R., & Mendoza. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Mexico : McGrawHill.
- Jama, V. (2018). Gestión de recursos humanos en la empresa: un paradigma del siglo XXI. *FIPCAEC*, 8(3), 65-83. doi:DOI: 10.23857/fipcaec.v3i8.58
- Kotler, P. (2010). *Dirección de Marketing*. Pearson Education.
- Laura-Castillo. (2021). Empoderamiento de la mujer y habilidades gerenciales en el logro de la responsabilidad social empresarial de las empresas de artesanías de la región Puno – Perú. *Revista Nacional de Administración*, 12(2), 135-144. doi:DOI: 10.22458/rna.v12i2.3900

- Naranjo, R. (2015). Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia. *Pensamiento & Gestión*(38), 119-146. doi:<http://dx.doi.org/10.14482/pege.37.7020>
- Rachmawati, Y., & Budi, A. (2020). *Competencia gerencial del director en actualizando una escuela creativa* . DOI: 10.13189 / ujer.2020.080814.
- Ramirez, R., & Hugueth, A. (2018). *Modelo de comunicación productiva para las organizaciones de salud pública en Venezuela* . Revista opción: Redalyc.
- Ramón, D., Ollague, J., Granda, J., & Naranjo, C. (2017). Valoración de habilidades gerenciales personales a empleados de organizaciones públicas y privadas, por parte de directivos. *Innova Research Journal*, 2(8), 42-55. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v2.n8.1.2017.329>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* . Mexico : Pearson educación .
- Rodriguez, J., & Delgado, J. (2020). Gestión de recursos humanos y ética en servidores municipales. *Revista multidisciplinaria Ciencia Latina* , 4(2), 1203-1225. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.149](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.149)
- Sanchez, J. P. (2017). *Habilidades gerenciales para alcanzar el éxito* . Colombia - Bogotá : Tesis de la Universidad Militar Nueva Granada - FAEDIS .
- Sani, G., Zamora, B., & Moscoso, N. (2017). *Diseño de manual de procedimientos de mejora para la gestión del talento humano en la empresa Mastersoft S.A.* Guayaquil .
- Silva, E. (2021). Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020. *593 Digital Publisher*, 6(2), 148-163. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.472>
- Tarazona-Chamorro. (2020). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en el personal de la UNHEVAL, Huánuco – 2019. *Gaceta científica*, 6(3), 162-173. doi:<https://doi.org/10.46794/gacien.6.3.975>
- Torres, L., & Díaz, J. (2021). Habilidades gerenciales para el desarrollo del pensamiento estratégico en empresas mixtas del sector petrolero. *Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 3(1), 1-22. doi:[www.doi.org/10.47666/summa.3.1.15](http://www.doi.org/10.47666/summa.3.1.15)
- Whetten, D., & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas* . Mexico : Pearson Educación .

## Anexo 1

### Matriz de consistencia

**Título:** Habilidades gerenciales y gestión de recursos humanos en la Empresa OXICUSCO, 2022

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Método	Escala de medición
¿Existe relación entre las habilidades gerenciales y la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022?	Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022	Las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022.	<b>V1:</b> Habilidades gerenciales  <b>V2:</b> Gestión de recursos humanos	<b>Tipo:</b> aplicada  <b>Nivel:</b> cuantitativo  <b>Enfoque:</b> descriptivo correlacional  <b>Diseño:</b> no experimental	Ordinal
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>			
a. ¿Existe relación entre las habilidades conceptuales y la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022? b. ¿Existe relación entre las habilidades humanas y la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022? c. ¿Existe relación entre las habilidades técnicas y la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022?	a. Determinar la relación entre las habilidades conceptuales y la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022. b. Determinar la relación entre las habilidades técnicas y la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022. c. Determinar la relación entre las habilidades humanas y la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022.	a. Las habilidades conceptuales tienen relación significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022. b. Las habilidades humanas se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022. c. Las habilidades técnicas se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa Oxicusco, 2022.			



## Anexo 2

### Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
<b>Habilidades gerenciales</b>	según la postura de los autores (García & Becerril, 2015) las habilidades gerenciales básicamente están compuestos por un conjunto de competencias los cuales incluyen conocimientos, técnicas, habilidades y destrezas que las personas poseen y desarrollan en el transcurso de su formación profesional y laboral, los cuales en el ámbito empresarial son puestas en ejecución, entre las más resaltantes está el liderazgo y el trabajo en equipo.	Conceptuales	Responsabilidad
			Puntuación
			Productividad
			Competitividad
			Eficacia
			Eficiencia
		Técnicas	Comunicación
			Toma de decisiones
			Trabajo en equipo
		Humanos	Motivación
			Compromiso
			Sentido de pertenencia
			Sinergia
	Reconocimiento		
	Empatía		
<b>Gestión de recursos humanos</b>	Llamado también gestión de talento humano, esta connotación trae consigo desarrollar cuatro procesos fundamentales dentro de la organización entre ellos el planificar, organizar, dirigir y controlar, en este sentido la persona encargada de la gerencia del recurso humano se enfoca básicamente en buscar el mejor talento posible para la organización para ello desarrolla adecuadamente los procesos de reclutamiento, organización, retención del recurso humano. (Chiavenato, 2017)	Provisión	Reclutamiento
			Selección
			Integración
		Organización	Socialización
			Diseño de puestos
			Evaluación del desempeño
		Desarrollo	Capacitación
			Desarrollo personal
			Desarrollo organización

Fuente: (Carreño, 2020) y (De la Cruz, 2021)

## Anexo 3

### Carta de autorización de la empresa



#### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Antonio Salazar Gerente de la entidad de producción y venta de gases industriales ubicada en Av. Huayruropata 1222, Cusco 08002, declaro libre y voluntariamente que acepto participar en el estudio titulado: "Habilidades gerenciales y gestión de recursos humanos en la Empresa OXICUSCO, 2022". La misma que autorizo la publicación de los datos y resultados del mismo.

El mismo, se desarrollará en la empresa Oxicusco, Se me ha explicado que el estudio consiste en: realizar la técnica de la encuesta a los colaboradores de la empresa

Es de mi conocimiento que estoy en libertad de abandonar el estudio cuando así lo considere adecuado. Que ni el abandono, ni la participación en el estudio influirán en mi relación profesional con los investigadores responsables; que estoy en libertad de solicitar información adicional acerca de los riesgos y beneficios, así como los resultados derivados de mi participación en este estudio.

Por ello autorizo a la Bachiller Reina Marina Quispe Phaccse

.....  
Gerente General

## Anexo 4

### Validación de instrumentos

26	En la entidad, el personal que ocupa un cargo administrativo cuenta con las competencias necesarias según los perfiles.	✓		✓		✓	
27	Existe un Plan estratégico vigente sobre integración del personal	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
28	En la entidad existen métodos de socialización entre los nuevos y antiguos trabajadores.	✓		✓		✓	
29	Existe un seguimiento para la socialización entre los trabajadores	✓		✓		✓	
30	La distribución de personal en los puestos de trabajo se realiza de acuerdo al cuadro de asignación de personal (CAP).	✓		✓		✓	
31	En la entidad se realiza la supervisión constante de las tareas realizadas por los trabajadores.	✓		✓		✓	
32	En la entidad la Rotación de personal se encuentra establecida en Directivas o Normas.	✓		✓		✓	
	Se realizan periódicamente evaluaciones del desempeño del trabajador para conocer las fortalezas y debilidades.	✓		✓		✓	
	Se lleva a cabo todos los procesos de evaluación de personal por concurso público.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN: DESARROLLO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
33	En la entidad existe un Plan Anual de Capacitación que se encuentre debidamente aprobado y vigente	✓		✓		✓	
34	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador	✓		✓		✓	
35	La alta gerencia emite reconocimientos por escrito sobre el buen desempeño del personal que labora en la entidad.	✓		✓		✓	
36	La entidad se encuentra alineada a los objetivos personales de los trabajadores.	✓		✓		✓	
37	Existe un grado de confianza y apoyo entre los miembros de la organización.	✓		✓		✓	
38	En la entidad el desarrollo organizacional es el adecuado.	✓		✓		✓	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia Proba**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: López Landauro Rafael Arturo    DNI: 08273208**

**Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones**

**08 de marzo del 2022**

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

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

-----  
**Firma del Experto Informante.**

30	La distribución de personal en los puestos de trabajo se realiza de acuerdo al cuadro de asignación de personal (CAP).	x		x		x	
31	En la entidad se realiza la supervisión constante de las tareas realizadas por los trabajadores.	x		x		x	
32	En la entidad la Rotación de personal se encuentra establecido en Directivas o Normas.	x		x		x	
	Se realizan periódicamente evaluaciones del desempeño del trabajador para conocer las fortalezas y debilidades.	x		x		x	
	Se lleva a cabo todos los procesos de evaluación de personal por concurso público.	x		x		x	
<b>DIMENSION: DESARROLLO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
33	En la entidad existe un Plan Anual de Capacitación que se encuentre debidamente aprobado y vigente	x		x		x	
34	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador	x		x		x	
35	La alta gerencia emite reconocimientos por escrito sobre por el buen desempeño del personal que labora en la entidad.	x		x		x	
36	La entidad se encuentra alineada a los objetivos personales de los trabajadores.	x		x		x	
37	Existe un grado de confianza y apoyo entre los miembros de la organización.	x		x		x	
38	En la entidad el desarrollo organizacional es el adecuado.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador.

DNI: 15427987

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

08 de febrero del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



-----  
Firma del Experto Informante.

29	La distribución de personal en los puestos de trabajo se realiza de acuerdo al cuadro de asignación de personal (CAP).	x		x		x	
30	En la entidad se realiza la supervisión constante de las tareas realizadas por los trabajadores.	x		x		x	
31	En la entidad la Rotación de personal se encuentra establecida en Directivas o Normas.	x		x		x	
32	Se realizan periódicamente evaluaciones del desempeño del trabajador para conocer las fortalezas y debilidades.	x		x		x	
33	Se lleva a cabo todos los procesos de evaluación de personal por concurso público.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN: DESARROLLO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
34	En la entidad existe un Plan Anual de Capacitación que se encuentre debidamente aprobado y vigente	x		x		x	
35	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador	x		x		x	
36	La alta gerencia emite reconocimientos por escrito sobre el buen desempeño del personal que labora en la entidad.	x		x		x	
37	La entidad se encuentra alineada a los objetivos personales de los trabajadores.	x		x		x	
38	Existe un grado de confianza y apoyo entre los miembros de la organización.	x		x		x	
39	En la entidad el desarrollo organizacional es el adecuado.	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador:**    **Dios Zárate Luis Enrique**                      **DNI: 0799441**

**Especialidad del validador: Licenciado en Administración**

**08 de febrero del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 5

### Instrumentos de recolección de datos

#### INSTRUMENTO DE HABILIDADES GERENCIALES

#### INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Items	1	2	3	4	5
<b>HABILIDADES CONCEPTUALES</b>						
1	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones					
2	Cumple puntualmente con todas las funciones de la Institución.					
3	Elabora planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales.					
4	Ejecuta estrategias innovadoras					
5	Logra los objetivos institucionales					
6	Alcanza las metas a través de los recursos institucionales					
<b>HABILIDADES TECNICAS</b>						
7	Utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico entre los colaboradores					
8	Toma decisiones consensuadas y acertadas.					
9	Promueve el trabajo en equipo dentro de la Institución.					
10	Participa su Jefe con usted en el Trabajo en Equipo					
<b>HABILIDADES HUMANAS</b>						
11	Propicia la motivación en el desempeño de la persona.					
12	Propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución					
13	Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la Institución y su desarrollo.					
14	Se preocupa por la Institución y su funcionamiento					
15	Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por los colaboradores.					
16	Estimula la integración entre el personal que labora en la Institución y el Directivo					
17	Comparte con el personal las actividades extra asistenciales para celebrar los logros					
18	Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad.					
19	Demuestra receptividad ante los planteamientos de los colaboradores.					
20	Escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema.					

## INSTRUMENTO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre				
	1	2	3	4	5				
Nº	Items				1	2	3	4	5
<b>PROVISIONAMIENTO</b>									
1	El reclutamiento del personal es por aptitudes intelectuales, experiencia y potencial laboral.								
2	El personal recibe entrenamiento en su puesto de trabajo.								
3	La selección del personal se realiza de acuerdo a la necesidad de la institución.								
4	Los trabajadores presentan una alta experiencia para los cargos asignados.								
5	En la entidad, el personal que ocupa un cargo administrativo cuenta con las competencias necesarias según los perfiles.								
6	Existe un Plan estratégico vigente sobre integración del personal								
<b>ORGANIZACIÓN</b>									
7	En la entidad existen métodos de socialización entre los nuevos y antiguos trabajadores.								
8	Existe un seguimiento para la socialización entre los trabajadores								
9	La distribución de personal en los puestos de trabajo se realiza de acuerdo al cuadro de asignación de personal (CAP).								
10	En la entidad se realiza la supervisión constante de las tareas realizadas por los trabajadores.								
11	En la entidad la Rotación de personal se encuentra establecido en Directivas o Normas.								
12	Se realizan periódicamente evaluaciones del desempeño del trabajador para conocer las fortalezas y debilidades.								
13	Se lleva a cabo todos los procesos de evaluación de personal por concurso público.								
<b>DESARROLLO</b>									
14	En la entidad existe un Plan Anual de Capacitación que se encuentre debidamente aprobado y vigente								
15	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador								
16	La alta gerencia emite reconocimientos por escrito por el buen desempeño del personal que labora en la entidad.								
17	La entidad se encuentra alineada a los objetivos personales de los trabajadores.								
18	Existe un grado de confianza y apoyo entre los miembros de la organización.								
19	En la entidad el desarrollo organizacional es el adecuado.								



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "HABILIDADES GERENCIALES Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA OXICUSCO, 2022", cuyo autor es QUISPE PHACCSE REINA MARINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 17 de Junio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE <b>DNI:</b> 07909441 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0176-0047	Firmado electrónicamente por: LDIOSZ el 08-07- 2022 10:37:49

Código documento Trilce: TRI - 0308016