



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Habilidades gerenciales: Un análisis sobre el desempeño laboral de los
emprendedores pesqueros de la Ciudad de Chimbote, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Marreros Vergaray, Lizbeth Kelyn Lissette (orcid.org/0000-0002-6147-0626)
Robles Sanchez, Luis Jeanpierre (orcid.org/0000-0002-9667-7037)

ASESOR:

Dr. Salazar Llanos, Juan Francisco (orcid.org/0000-0001-8314-2634)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

Marreros Vergaray, Lizbeth

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este. Me formaron con reglas y con algunas libertades, y así mismo, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

Gracias madre y padre.

Robles Sánchez, Luis

Dedico esta tesis a mis abuelos que nunca perdieron la esperanza en mí y me acompañaron a lo largo de este proceso. Dedico también esta tesis a mis hijas que fueron una motivación constante para culminar esta etapa profesional.

Agradecimiento

Marreros Vergaray, Lizbeth

Agradezco al profesor Juan Francisco por todo el apoyo que me brindo en esta etapa de cursar mi carrera universitaria, nos guió desde el primer ciclo hasta ahora culminar con la tesis y siempre con la dedicación que le caracteriza.

Robles Sánchez, Luis

Para la culminación de esta tesis agradezco Dios que me permitió ser constante a pesar de todas las dificultades que se presentaron en la culminación de esta investigación, de igual forma agradezco enormemente a mi compañera de investigación que supo entender mi situación en todo momento y me apoyo constantemente en la elaboración de nuestra tesis.

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
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis:.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Correlación entre habilidades gerenciales y desempeño laboral.</i>	17
Tabla 2	<i>Frecuencias del nivel de habilidades personales.</i>	18
Tabla 3	<i>Frecuencias del nivel de habilidades interpersonales.</i>	19
Tabla 4	<i>Frecuencias del nivel de habilidades grupales.</i>	20
Tabla 5	<i>Frecuencia del nivel de desempeño laboral.</i>	21
Tabla 6	<i>Correlación entre habilidades personales y desempeño laboral.</i>	22
Tabla 7	<i>Correlación entre habilidades interpersonales y el desempeño laboral.</i>	23
Tabla 8	<i>Correlación entre habilidades grupales y el desempeño laboral.</i>	24

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 <i>Histograma de nivel de habilidades personales</i>	18
Figura 2 <i>Histograma de nivel de habilidades interpersonales</i>	19
Figura 3 <i>Histograma de nivel de habilidades grupales</i>	20
Figura 4 <i>Histograma de nivel de desempeño laboral</i>	21

Resumen

En este trabajo de investigación, se presenta como objetivo determinar de qué manera las habilidades gerenciales influyen en el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de Chimbote, 2021.

Así mismo, la población fue infinita, puesto que no existen estadísticas actuales registrados en PRODUCE, por ende, la muestra está conformada por 384 pescadores. Como metodología, la investigación se desarrolló por medio de un diseño no experimental tipo transversal – correlacional. De tal manera que, se trabajó con la base de datos que se obtuvo por medio del instrumento de la encuesta, siendo un cuestionario por cada dimensión de ambas variables: habilidades gerenciales y desempeño laboral, donde, los instrumentos obtuvieron una confiabilidad alta con un Alfa de Cronbach de 0.80. En los resultados, se evidenció que el nivel de las habilidades gerenciales de los emprendedores pesqueros es bueno con un aproximado de 58.7%, y con respecto al desempeño laboral de los mismos fueron más favorables con un 62.8%.

En conclusión, por medio de esta investigación se determinó que, existe una relación media entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de Chimbote, teniendo como coeficiente de correlación un Rho de Spearman de 0.336, con una significancia dada de 0.000.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, desempeño laboral, gestión.

Abstract

In this research work, the objective is to determine how management skills influence the job performance of fishing entrepreneurs in Chimbote, 2021.

Likewise, the population was infinite, since there are no current statistics registered in PRODUCE, therefore, the sample is made up of 384 fishermen. As a methodology, the research was developed through a non-experimental cross-correlational design. In such a way that, we worked with the database that was obtained through the survey instrument, being a questionnaire for each dimension of both variables: managerial skills and job performance, where the instruments obtained a high reliability with an Alpha Cronbach's of 0.80. In the results, it was evidenced that the level of managerial skills of the fishing entrepreneurs is good with approximately 58.7%, and with respect to their job performance they were more favorable with 62.8%.

In conclusion, through this research it was determined that there is an average relationship between managerial skills and job performance of fishing entrepreneurs from Chimbote, having as a correlation coefficient a Spearman Rho of 0.336, with a given significance of 0.000.

Keywords: Management skills, job performance, management.

I. INTRODUCCIÓN

El paradigma “el líder nace o se hace” ha rondado por muchos años, ya desde el inicio de los tiempos, se ha comenzado a administrar recursos que se poseen, del mismo modo, cuando esto se hace con humanos es un arte, lo cual se denomina “gerenciar”. Con el paso del tiempo, el gerente ha evolucionado como el hombre mismo, hasta llegar a ser el gerente del siglo XXI el cual posee sus propias habilidades laborales (Castillo, 2015). Toda empresa nace de la “idea” de una persona con el suficiente espíritu emprendedor el cual quiere hacer realidad sus sueños, de acuerdo con el informe anual de Universal Entrepreneurship Monitor Perú (2020), uno de cada cuatro personas en el Perú, está poniendo en marcha un negocio o ya es propietario de uno convirtiéndose en grandes emprendedores, por lo que la tasa porcentual de emprendedores alcanza un 17.8%, lo cual es un equivalente internacionalmente a la quinta tasa más alta.

A nivel global según la IEBS, Innovation & Entrepreneurship Business School (2021), fundamentan la creciente demanda de emprendurismo y el desarrollo de habilidades gerenciales formándose como líderes enfocados al entorno cambiante. Según Ferrer y Clemenza (2013), mencionan que el potencial de creatividad de la empresa se obtiene en base a varios factores los cuales son: la tecnología, el talento humano y por último las finanzas, a todo esto se le suma que los gerentes tengan las habilidades suficientes para manejar estos recursos. Actualmente por la pandemia Covid19, se ha puesto en marcha la inserción obligatoria de la tecnología y de habilidades gerenciales para la adecuación e introducción de nuevas reformas en el ámbito empresarial; tomando como referencia, sólo en Latinoamérica se ha desencadenado una nueva ola de emprendimiento que ha sido generada por el desempleo o disminución de ingresos familiares que se enfrentan por este entorno. En el informe de Tecnológico de Monterrey (2020), señala que en la búsqueda constante de invertir y emprender se visualizan en los perfiles de emprendedores, donde se ve la ausencia de un conocimiento especializado que les permita desarrollar las habilidades gerenciales necesarias para planear, organizar, direccionar y controlar sus emprendimientos (Aguilar, 2000).

Por su parte, Valderrama (2014) menciona que el perfil de los emprendedores, en este caso, de los que laboran en una empresa pesquera dentro del país, se encuentran sujetos a un trabajo constante donde se pasa un porcentaje de tiempo mayor en el centro de trabajo antes que estar en casa, lo cual genera que la persona que trabaja mayor tiempo en la empresa se beneficie salarialmente por el tiempo extra que labora, esto es diferente a la situación de un trabajador que tiene contrato por 3 meses, ya que se condiciona a un salario estándar pese al tiempo que labora, en lugar de ser identificado con los objetivos de productividad de la organización, puesto que al terminar la temporada de la pesca estos son cesados. Por otro lado, en 1815, Chimbote comenzó a crecer económicamente por la pesca, obteniendo la categoría de primer puesto a nivel mundial por su gran movimiento económico (Chimbote, 2021). Actualmente Chimbote estaría frente a un proceso decreciente en el empleo formal, ya que no todos los empleos que se generan dentro de la ciudad resultan de calidad, puesto que el promedio de los niveles de remuneraciones que existen se definen según los sectores económicos, en donde la pesca se considera dentro de los sectores con baja productividad, esto es debido a la falta de respaldo de un contrato, seguro médico, niveles de ingresos y capacitación que sean adecuados, entre otros factores como lo es la baja valoración de mano de obra, y la escasa inversión en equipos innovadores (Valderrama, 2014). Por ello, Pett y Wolff (2013), recomiendan que se debería estudiar los emprendimientos de un país, lo cual dará oportunidades de emprendimientos peruanos en cuanto a capacitaciones sobre las distintas habilidades que debe de tener un gerente. En consecuencia, surgió la siguiente interrogante: ¿de qué manera las habilidades gerenciales influyen en el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, 2021?

De esta manera, la principal justificación práctica de este estudio se basa en la búsqueda, reconocimiento y caracterización de las habilidades gerenciales que los emprendedores poseen al desempeñarse laboralmente, así mismo analizar el nivel de influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, 2021. De acuerdo a Sampieri (2014), la justificación de la investigación se realiza a través de la explicación de los

motivos y las causas. Por otra parte, se justifica teóricamente ya que, la presente investigación expande el conocimiento teórico de las siguientes variables: habilidades gerenciales y desempeño laboral, sirviendo como fuente de información. Las conclusiones que genere esta investigación podrán beneficiar a los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, para que puedan analizar su desempeño laboral en relación a sus habilidades gerenciales sobre sus propios negocios. Donde, el proceso metodológico, los instrumentos utilizados y los resultados que nos de la investigación después de un análisis de las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, será un aporte valioso hacia ellos. Consecuentemente, la justificación metodológica en la presente investigación, servirá como un referente ante la metodología para que así ayude a otras investigaciones futuras, usándolas correctamente en el procedimiento científico, desarrollando la investigación con una herramienta validada (MACHUCA, 2019).

Por consiguiente, esta tesis tiene como objetivo general: determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de Chimbote, 2021. Y como objetivos específicos, se plantearon: determinar el nivel de habilidades personales, interpersonales y grupales de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, 2021; determinar el nivel de desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, 2021; determinar la influencia de las habilidades personales en el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, 2021; determinar la influencia de las habilidades interpersonales en el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, 2021; y determinar la influencia de las habilidades grupales en el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, 2021.

Frente a la interrogante generada anteriormente, se propuso como hipótesis de investigación lo siguiente: las habilidades gerenciales influyen de manera directa en el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, 2021; por otro lado, como hipótesis nula: la posibilidad de que no exista alguna relación entre estas.

II. MARCO TEÓRICO.

En cuanto a nivel de investigación internacional según Pacheco (2010) con su investigación “Evaluación de Habilidades Directivas y de Liderazgo de los jefes Comerciales de la empresa Atento Seccional Bucaramanga – Colombia”, se hizo una investigación en la cual intervinieron 32 gerentes comerciales de, en una empresa colombiana multinacional dedicada a las telecomunicaciones, donde sus actividades primordiales son los de dar servicios a los clientes y vender productos vía telefónica a personas de España. Allí es donde realizó un curso de habilidades directivas en los cuales tuvieron participación los jefes comerciales promovido por la Universidad Autónoma de Bucaramanga donde, su objetivo principal fue el de desarrollar, forjar, potenciar y orientar las habilidades de los líderes, con el fin de que tengan una visión mejor o más clara para poder dirigir un equipo de trabajo mejorando la afiliación del personal y ofreciendo una mejor interacción y calidad en el trabajo. Para finalizar la investigación concluye en que se observa que el trabajo que se realiza en equipo presenta una influencia en la mejora de las relaciones interpersonales de los empleados. Donde, se obtuvo como resultados entre los participantes que se encuentran en un 70% que muestran habilidades como trabajo en equipo y eficacia de dirigir el cual hacen que se las responsabilidades, la eficiencia, la participación, el apoyo mutuo, la credibilidad y la confianza crezcan en un grupo de trabajo.

Por otro lado, Bedoya, y Salom de Bustamante (1992) en su investigación sustentando en las “Características Motivacionales de los Gerentes”, donde se optó por estudiar a 50 personas, que eran gerentes bancarios con un promedio de edad de 35 años y que cuentan con una experiencia laboral de 10 años aproximadamente, pero no menor a 3 años como cargo de gerente. En la investigación se llegó a la conclusión que los gerentes ya con más nivel que cuentan con un poder social difieren con las variables dependientes de la investigación que son: afiliación, motivación al logro, al tener una comparación con sus homólogos con menos poder socializado. Así mismo, llegó a la conclusión que las características que más influyen para tener un buen rendimiento en el trabajo laboral son la identidad que tienen con la empresa en un 19.4%, la gratificación en un 16.6%, la manera en aplicar la normativa en un 62.5%. Donde se evidenció que en el personal femenino las características que más influye para tener

un mejor desempeño en sus labores es la relación humana, el aplicar la normativa y la gratificación que se les otorga. Teniendo como evidencia final que las habilidades con las que cuentan los gerentes para el manejo en su potencial humano influyen para que los empleados mejoren sus capacidades y características como líderes.

Por su parte, Manrique (2017) con su tesis titulada: “Desarrollo de las Competencias y Habilidades Gerenciales de los Emprendedores del Fondo Emprender Sena Regional Sucre”, en este trabajo se analizó las principales características de las dichas habilidades, pero en los jóvenes que presentaban planes de negocio lo cual daba una idea de liderazgo empresarial. Del mismo modo este trabajo se relaciona con la investigación en curso por que hace énfasis en que como un gerente joven desarrolla sus competencias como nuevo emprendedor y gerente de su propio negocio. Además, otro de los trabajos considerados y argumentables para esta investigación a nivel internacional es: “Impacto de las Cualidades Personales y las Habilidades de Gestión de los Emprendedores en el Desempeño de las Empresas en Malasia: las habilidades de reconocimiento de oportunidades como factor mediador”, la cual fue desarrollada por Moani (2019), donde se aprecia que en esta investigación, las cualidades personales y las habilidades de gestión se combinaron en un solo constructo, cualidades-habilidades. Además, la investigación abordó los componentes específicos de las habilidades de reconocimiento de oportunidades que tenían el efecto mediador.

En cuanto a nivel nacional según Llanos (2011) con su trabajo “Influencia de los Factores de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral del personal del Centro Médico Especializado EsSalud – Casa Grande”, se trabajó con 34 personas siendo personal de salud que tengan ya más de 1 año de experiencia en su campo laboral. En las conclusiones de la investigación enfatiza mucho más en el trabajo en conjunto en donde el 87.5% del personal médico, el 75% del personal administrativo y el 89% del personal asistencial que tuvieron una consideración que trabajar en equipo es primordial para lograr las metas de la empresa, debido a la comunicación, responsabilidades, apoyo mutuo, distribución de tareas lo cual, les permite tener un mayor desempeño en el trabajo. Por ende, se evidencia que trabajar en conjunto influye de manera positiva para tener un mejor desempeño laboral.

Por otro lado, según Flores (2008) con su trabajo de investigación “Influencia del Clima Organizacional en el Rendimiento Laboral de los obreros de la Compañía Minera Poderosa S.A” que fue aplicado en el distrito de Pataz, netamente en el caserío de Vijus, en el cual se evidencio como resultado de su investigación que la labor realizada en equipo y las relaciones interpersonales que manejan tienen una influencia positiva en el rendimiento laboral, evidenciando así que esto les permite tener una mejor identificación con su entorno de trabajo, así mismo, con las demás áreas con las cuales tienen interacción. Por lo cual, se obtuvo que el 91% de los trabajadores investigados trabajan en coordinación conjunta. Por otro lado, el 57% de los trabajadores evidencian una integración y aceptación adecuada en un trabajo en equipo.

Además, Jiménez (2020) con su investigación titulada: “Gestión de habilidades empresariales y sostenibilidad comercial de pequeñas empresas en Lima”. Donde podemos apreciar que se relaciona con nuestra investigación ya que en ella se logra medir al emprendedor de Lima lo cual está sujeto a nuestra realidad como país y le da buenos resultados ya que en efecto los emprendedores de nuestro país si cuentan con habilidades empresariales. Por lo cual, están empezando a llevar con éxito sus propias empresas. Por otro lado, Cotera (2019) en su investigación titulada: “Habilidades sociales y gestión de proyectos de emprendimiento en estudiantes de secundaria de la Institución Educativa Santa Rosa, Chorrillos, 2019”, se estudió a detalle las habilidades sociales y del cómo son gestionadas por emprendedores y de esta investigación rescatamos bastante que nos da como conclusión que las habilidades pueden ser aprendidas, esta investigación respalda a que los emprendedores pueden tener ya ciertas habilidades gerenciales natas pero a la vez pueden moldearse y aprender de nuevas de las cuales tal vez carezcan y ser mejores gerentes.

A continuación, con respecto a las variables habilidades gerenciales y desempeño laboral se presentan distintas definiciones que proponen los siguientes autores:

De acuerdo a Española (2018) nos da como principal concepto la palabra latina *habilitas*, -ātis, la cual tiene como significado a la capacidad para la realización de algo o a la destreza en ejecutar un accionar y el término directivo. Así mismo, según Pérez,

Guzmán y Santacruz (2014), quienes realizaron una investigación acerca de las habilidades gerenciales, mencionan que para optimizarlas se debe incluir el manejo de estrés laboral, la innovación, el coaching, solución de problemas, también por ejemplo el liderazgo entre otras, para lograr los objetivos. A la vez al realizar el proceso administrativo dentro de un emprendimiento se obtiene mejores resultados tales como mejor posición en el mercado (Eikebrokk y Olsen, 2007). Además, Katz 1955, citado por Pineda (2011) manifiesta que “la habilidad viene a ser la capacidad de lograr transformar conocimientos en acciones que resulta en un desempeño esperado”. Y de acuerdo con Koontz, Weihrich, y Cannice (2012), afirman que “todas las habilidades gerenciales se definen como un compuesto de facultades y entendimientos que todo emprendedor debe tener o fomentar para el buen desarrollo de las actividades de administración en consideración al rol del gerente, emprendedor”.

Whetten (2015) señala que las habilidades son conjuntos, los cuales el emprendedor debe de poseer para así poder administrar o dirigir su negocio. Así mismo otro autor nos señala que las habilidades pueden transformarse selectivamente basándose en el presente y olvidar el pasado creando así habilidades efectivas, (Govindarajan y Trimble, 2011). Del mismo modo, Whetten (2015) hace mención a que “las habilidades gerenciales podrían desarrollarse y el desempeño puede ser positivo”. Es decir, las habilidades pueden ser generadas por el mismo emprendedor el cual puede desarrollar ciertas capacidades a través de la retroalimentación y siendo constante, así ya ser un emprendedor más formado y lograr los objetivos de su empresa. Por lo que, las habilidades gerenciales incrementan el rendimiento positivo, con respecto a los resultados, a través de la práctica y la retroalimentación de ellos. Newman (2000) nos respalda en su investigación y nos dice que las habilidades gerenciales son el nuevo lenguaje para el desarrollo y las cuales se pueden convertir en una ventaja competitiva en el contexto empresarial. Así mismo la competencia laboral es un rasgo muy importante y fundamental que puede ser relacionado con la gerencia (Pereda y Gonzales, 2014).

Respecto a las dimensiones de la variable de habilidades gerenciales, Katz 1955, citado por Pineda (2011) apunta que el triunfo de un gerente va a depender del manejo

propio de sus habilidades y del buen trato que pueda dar a los individuos de su alrededor y también nos recalca el cómo hace frente a las diferentes situaciones que afronta, según las propiedades de su personalidad; es dependiente de sus logros. Y para llegar al éxito se necesita tener tres habilidades importantes, para ser un gerente exitoso. Además, menciona que las habilidades técnicas integran los conocimientos especializados, los cuales se harán a través de estudios previos, además de la facilidad para utilizar técnicas en relación con el trabajo en equipo y los métodos. Así mismo, las habilidades humanas se enlaza con la manera de ser hacia los individuos y tiene interacción con la facilidad de relación interpersonal y en grupo. Como también, hace mención de las habilidades conceptuales las cuales involucra la perspectiva de la empresa así como la factibilidad de laborar con innovación e ideas, teorías y conceptos, un gerente con capacidades teóricas está listo para entender las múltiples las múltiples funcionalidades de la organización. Estas habilidades se complementan y siempre están en constante cambio, tal como se pudo analizar de Katz, quien propone tres dimensiones que son las dimensiones técnicas, humanas y conceptuales las cuales llevan más tiempo de antigüedad y ya han sido tomadas por números trabajos para sus investigaciones.

Sobre las habilidades técnicas se refiere al conocimiento especializado, esta habilidad está relacionado a un nivel menor, pues ahí es donde se lleva a cabo el trabajo operativo de la empresa. En donde las habilidades humanas se manifiestan como la interacción entre las personas, por lo tanto, esta habilidad se relaciona con todos los niveles de la organización, pues de ellas depende la motivación del grupo de trabajo para alcanzar sus objetivos. Seguidamente, las habilidades conceptuales que se refieren a las capacidades que posee cada uno, las cuales al individuo le permite razonar y apreciar conforme su criterio le permita, lo cual lleva al autor a relacionarlo con el nivel alto. Según Cameron y Whetten (2015), con un enfoque distinto al de Katz, quienes proponen un cuadro donde menciona a 10 cualidades y estas son clasificadas en 3 grupos. Por lo cual, los autores base de esta investigación serán Cameron y Whetten, quienes mencionan que las habilidades de un buen gerente están entrelazadas con el modo de ser, hacer, conocer.

Las habilidades personales, se definen como capacidades personales, tomando en cuenta lo cual plantean Cameron y Whetten (2015), se considera el Desarrollo de autoconocimiento como un “Manejo de uno mismo”, desempeño de nivel de estrés como “Nivel relajado en control” y solución analítica e inconvenientes que defina el “Estilo de solución”. Por otro lado, dentro de las habilidades Interpersonales se estima que el funcionamiento del problema tanto como “Negociar”, Motivación de los empleados “Plan de vida”, Comunicación clara “Escucha activa” y Ganar poder e influencia “Liderazgo” son primordialmente en las colaboraciones con los distintos miembros de una empresa y con los equipamientos que uno conforma. Dentro del grupo de habilidades, el tener tiempo para poder escuchar es fundamental en los directivos hacia sus propios colaboradores, fortaleciendo así las relaciones interpersonales duraderas y fuertes dentro de las organizaciones.

Y las habilidades grupales, que representan la Delegación “Empoderar”, Dirección hacia el cambio positivo “Gestión”, Construcción de unidades vigorosas “Trabajo en equipo”. Por consiguiente, un líder debe ser el que llene de motivación, lleve hacia cambios y a la vez facilite el camino, empodere al equipo a su cargo y los llene de inspiración. Whetten y Cameron (2011) determinaron que existe diversas cualidades o atributos dentro de las habilidades gerenciales, una de ellas sería las características conductuales que hacen referencia a las cualidades de la personalidad; a las características contradictorias que se refiere a que no todas los atributos mantienen una dirección humanista: las características interrelacionadas la cual habla de que es complejo poder manifestar una habilidad individualmente: la características controlables las cuales siempre están bajo el control de la persona y las características de desarrollo que hacen posible mejorar el desempeño de las personas.

Con respecto al desempeño laboral según Bateman y Snell (2009, p. 431) el desempeño es el nivel de eficiencia que poseen los trabajadores al laborar en alguna organización, por lo cual, denota que la eficiencia en su desempeño de los trabajadores es una mezcla de su actividad y su consecuencia en su conducta laboral, uniendo ello se califica el buen desempeño laboral. Así mismo, García (2017) define el desempeño laboral como una manera de hacer las labores para obtener objetivos

en el modo de realizar el trabajo. Por lo cual, se hace una observación de las capacidades de cada trabajador, la manera y nivel en que realiza los trabajos. Por consiguiente, Chiavenato (2009, p. 245) lo describe como una conducta del empleado en la búsqueda de realizar las metas.

Sobre desempeño laboral, según lo expresa Bateman y Snell (2009) como primera dimensión menciona sobre el Logro de Metas, puntualizando el trabajo profesional para conseguir las metas de la institución, haciendo sacrificios y realizando diferentes acciones personales tanto como el conocimiento y las competencias para motivarse siempre para culminar sus metas. De igual manera, menciona sobre la dimensión de Iniciativa, el cual depende de cumplir las metas, las tareas y los objetivos, tomando decisiones y liderazgo para cumplir con las funciones que depende del empleado, siendo esto muy fundamental ya que el empleado asume la responsabilidad para el beneficio de la organización. Por último, tenemos la dimensión de relaciones Interpersonales, donde lo define como la utilización de los trabajadores en el grupo teniendo en cuenta las necesidades de cada uno, tanto en la comunicación clara y el respeto. Y según Griffin (2011) menciona que las relaciones interpersonales hacen que las personas mantengan una buena relación y se consiga una consolidación en el trabajo multidisciplinario. Y, por último, según Flores (2008) menciona atributos del desempeño laboral, donde indica que las cualidades se relacionan con las habilidades, capacidades y conocimientos requeridos en una persona donde pueda demostrarlos en su labor de trabajo, en donde tenemos adaptabilidad, comunicación, iniciativa y conocimientos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

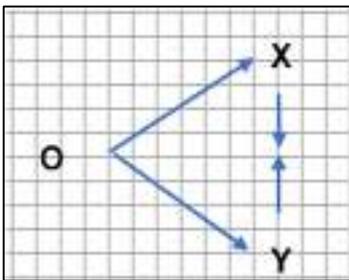
Tipo de investigación

Esta investigación fue un estudio de tipo aplicada, se brindó conocimientos teóricos mediante un análisis y resultados que comprobaron la realidad en relación a las variables habilidades gerenciales y desempeño laboral. Esto lo respalda Lozada (2014, p. 47-50), quien menciona que esta investigación busca originar conocimiento aplicando directamente a los inconvenientes dentro la zona que se beneficie, el cual se inspira prácticamente en los hallazgos tecnológicos de la investigación, enfocándose en la fase de relación entre lo teórico y el resultado.

Diseño de investigación

Según Kerlinger (2015), el diseño de investigación es aquel que se ejecuta sin la manipulación de la variable independiente. De esta manera, la presente investigación representó un diseño de investigación no experimental puesto que se estudió hechos de un problema cuando ya ocurrió, además fue de tipo transversal – correlacional, ya que se realizó en un momento de un tiempo determinado, por lo que en el siguiente esquema representa el estudio:

Diseño de investigación:



Donde:

O: Emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote.

X: Habilidades gerenciales

Y: Desempeño laboral

r: índice de correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Habilidades gerenciales (Ver anexo N°1)

Definición conceptual: Según Whetten (2015), “las habilidades gerenciales pueden ser manejables”, esto quiere decir que los individuos tienen la posibilidad de conseguir resultados óptimos por medio de aprender, de alimentarse de conocimiento y también sin faltar la práctica, de esta manera, los gerentes eficientes tienen que depender de combinaciones de habilidades para conseguir resultados óptimos.

Definición operacional: Las habilidades gerenciales se miden por las habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades grupales que posee cada individuo en su ambiente laboral.

Indicadores: Manejo personal; inteligencia emocional; capacidad de gestión; compromiso organizacional; comunicación asertiva; innovación; empoderamiento; gestión estratégica y trabajo en equipo.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Desempeño laboral (Ver anexo N°1)

Definición conceptual: Según Bateman y Snell (2009, p. 431) el desempeño es el nivel de eficiencia que poseen los empleados al laborar en alguna empresa, por lo cual, el desempeño de los trabajadores es una mezcla de eficacia y efecto en su conducta laboral, uniéndolo se califica el buen desempeño laboral.

Definición operacional: El desempeño laboral se mide por las relaciones interpersonales, la iniciativa y por el logro de metas que desenvuelve el individuo dentro de su ámbito laboral.

Indicadores: Disponibilidad y motivación; dirección y respeto; comunicación; liderazgo; proactividad; toma de decisiones; administración de tiempo; desarrollo de autoconocimiento y nivel de eficacia.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis:

Población

Para Hernández, et. al. (2010), una población infinita es cuando la determinación del número de elementos que la forman es infinita. Por lo tanto, la población para esta investigación fue una población infinita, en lo que cabe aclarar que se tomó esta población porque no hay estadísticas actuales de cuántos emprendedores pesqueros existen en la ciudad de Chimbote, ya que muchos de ellos no están registrados según el Ministerio de Producción (PRODUCE).

Criterios de inclusión

Trabajadores mayores de 18 años.

Pescadores artesanales e industriales marítimos de Chimbote.

Criterios de exclusión

Trabajadores menores de 18 años.

Pescadores que no pertenezcan a la pesca marina de Chimbote.

Muestra

Según Tamayo (1997), la muestra es determinable a la problemática por lo que es capaz de generar datos. Nuestra muestra de esta investigación estuvo enfocada en los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, tomando en cuenta un error máximo estimado del 5% y un nivel de confianza del 95%, se aplicó la muestra siendo un total de 384 emprendedores pesqueros (ver anexo 2).

Muestreo

En esta investigación se tomó la muestra no poblacional intencional, la cual nos permite escoger de forma arbitraria a los sujetos respaldados por Arias (2016), para así asegurarnos que el encuestado sea un emprendedor pesquero de Chimbote.

Unidad de análisis

La unidad de análisis de este estudio la conformó los emprendedores pesqueros de la localidad de Chimbote.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se requiere una elaboración de un plan específico con procedimientos que permiten reunir los datos con una meta específica (Arias, 1999). Según Tamayo (2008), la

encuesta permite responder a problemas de manera descriptiva, por medio de la relación entre las variables.

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014), para afirmar la validez y la confiabilidad, el proceso de elaboración del instrumento, Por ello, en esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta utilizando el cuestionario y la herramienta de registro fue por dos métodos: uno de manera online por la coyuntura que hoy se está viviendo por la COVID-19 y la otra herramienta fue de registro en formato impreso para llevar a emprendedores pesqueros que no cuentan con algún medio digital. El tipo de las interrogantes fueron cerradas, puesto que tiene opciones de respuesta, dirigido a los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, con el fin de recolectar datos que permitan decretar el nivel de influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, 2021. Para la variable habilidades gerenciales, se utilizó la técnica de encuesta, por ende, el instrumento fue el cuestionario optando por la elaboración propia tomando en cuenta a Alcon (2014) basada en la teoría de Robbins (2005), con respuestas ordinales medidas por medio de la escala de Likert (de “nunca” a “siempre”), con un número de ítems (18), de los cuales los 6 primeros ítems pertenecen a la dimensión habilidades personales, los siguientes 6 ítems corresponden a la dimensión habilidades interpersonales y los últimos 6 ítems pertenecen a la dimensión habilidades grupales, medido con una valoración de 1 a 5 (Ver anexo N°3).

Por otro lado, en la variable desempeño laboral, se utilizó la técnica de encuesta, siendo instrumento el cuestionario, por el cual se optó de igual manera por la elaboración propia tomando en cuenta a Aliaga (2011) basada en la teoría de Bateman y Snell (2009), con respuestas ordinales medidas por medio de la escala de Likert (de “nunca” a “siempre”), con un número de ítems (9), de los cuales los 3 primeros ítems pertenecen a la dimensión relaciones interpersonales, los siguientes 3 ítems corresponden a la dimensión iniciativa y los últimos 3 ítems pertenecen a la dimensión logro de metas, medido con una valoración de 1 a 5 (Ver anexo N°6).

Posteriormente se procederá al análisis de fiabilidad de los ítems (27) para comprobar la validez del instrumento. Empleando el software estadístico SPSS versión 21.

3.5. Procedimientos

El respectivo procedimiento para esta investigación se refiere en buscar responder a la interrogante y objetivos planteados, para hacer la medición de las variables habilidades gerenciales y desempeño laboral. Por el cual, se detalla lo siguiente:

Se comenzó con un análisis de la realidad actual en relación al emprendimiento laboral que poseen los pescadores de la ciudad de Chimbote, de esta manera se identificó el problema de estudio. Luego, se realizó el análisis teórico sobre el problema existente a nivel internacional, nacional y local, en donde se determina la posibilidad que las habilidades gerenciales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores. Seguidamente, se planteó la justificación, la hipótesis de estudio y los objetivos respectivos.

Después de ello, se recopiló información de antecedentes teóricos en relación al tema a estudiar, tomándose trabajos de previa investigación a nivel internacional y nacional. Además, se revisó teorías ya desarrolladas sobre cada variable a fin de conocer sus indicadores para su medición, para luego operacionalizar dichas variables de estudio, con sus respectivas dimensiones e indicadores.

Posteriormente se diseñaron los instrumentos de recolección de datos en base a los indicadores de cada variable, el cual se aplicó a los pescadores de la ciudad de Chimbote. Para ello, en esta oportunidad no se solicitó permiso mediante algún documento, puesto que, el permiso fue directo con respecto a los encuestados que conforman algún grupo pesquero, y por otro lado se encuestaron a pescadores independientes de manera directa con su consentimiento.

Los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote fueron encuestados mediante un cuestionario en base a cada variable, los cuales fueron una muestra de 384, siendo una muestra no poblacional intencional la cual nos permite escoger de forma arbitraria para así asegurarnos que el encuestado sea un emprendedor pesquero.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos según Hurtado de Barrera (2010), consiste en el procedimiento que involucra la clasificación, codificación, procesamiento e interpretación sobre la información que se obtuvo mediante la recolección de los datos, a fin de obtener

resultados específicos concluyentes que den respuesta alguna a la interrogante de investigación. Por lo tanto, se realizó un análisis de estadística descriptiva donde se trasladaron los datos obtenidos al software SPSS para analizar los resultados de cada variable de estudio, según sus indicadores basados en ítems, para que finalmente se obtenga los valores resultantes a través de tablas y gráficos.

3.7. Aspectos éticos.

Se respetó a los participantes manteniéndolos en anonimato, a la vez, todos los datos que se obtuvieron de este proyecto fueron confidenciales con un propósito académico, y podrá ser proporcionado a todos los emprendedores interesados en el tema, y será un aporte para investigaciones futuras, además, este proyecto de investigación busca el bien y poder apoyar a los emprendedores, en este caso referidos a los pescadores. Por otra parte, para el desarrollo del marco teórico se utilizó fuentes confiables, citando a los autores conforme a las normas APA (6ª edición).

IV. RESULTADOS

Objetivo general: determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de Chimbote, 2021

Hipótesis general de investigación:

H0: No existe una influencia significativa de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, 2021.

Ha: Las habilidades gerenciales influyen de manera directa en el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, 2021.

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H0; Si $p < \alpha$, se rechaza H0

Tabla 1 *Correlación entre habilidades gerenciales y desempeño laboral.*

			Habilidades gerenciales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000	,336**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	384	384
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,336**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	384	384

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

Interpretación: Los resultados muestran que en la tabla N° 8, se corrobora que el valor $p=0.000$ es menor que el nivel de confianza de 0.01, en ese sentido se rechaza la hipótesis nula, por lo que se infiere que existe una correlación media entre las Habilidades Gerenciales y el Desempeño Laboral en los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, lo que determina ser una relación directa y moderada (Rho = 0.336), es decir, si mejores son las habilidades gerenciales, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores pescadores.

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de habilidades personales de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, luego de ser revisados previamente los resultados obtenidos se encontró lo siguiente:

Tabla 2

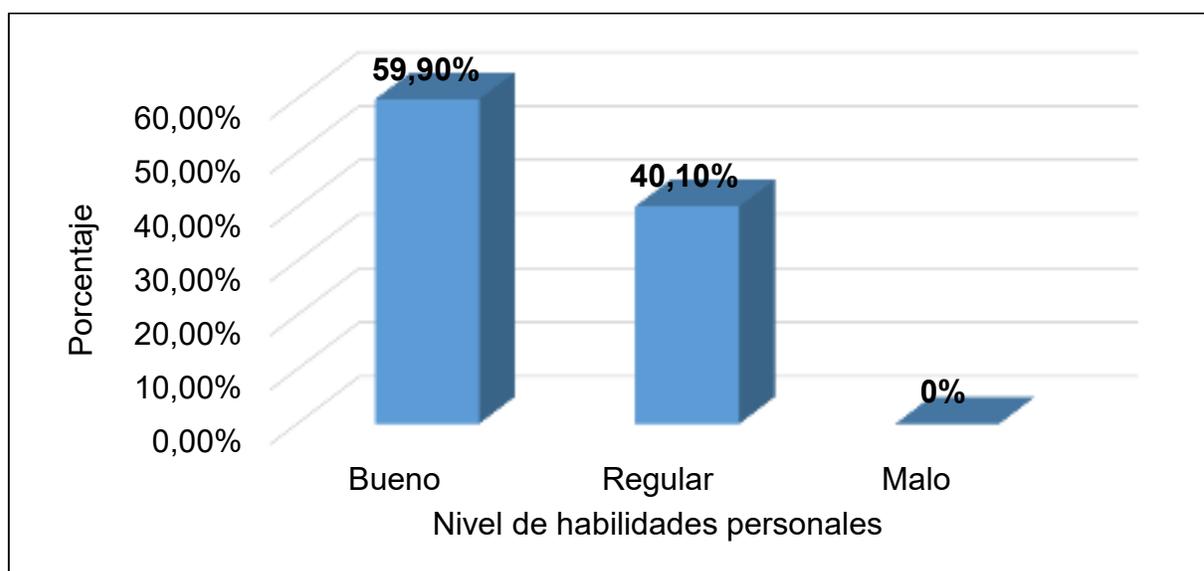
Frecuencias del nivel de habilidades personales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	230	59,9%	59,9	59,9
Bueno	154	40.1%	40,1	100,0
Total	384	100,0%	100,0	

Nota. Los datos mostrados son el resultado de la aplicación de la encuesta

Figura 1

Histograma de nivel de habilidades personales



Nota. Los datos mostrados son el resultado de la aplicación de la encuesta

Interpretación: De los resultados en la tabla N° 1, el 40.1% de los emprendedores pesqueros mostraron un nivel Bueno en relación a la variable Habilidades Personales, mientras que el 59.9% consideraron que el nivel de sus habilidades personales es Regular.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de habilidades interpersonales de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, luego de ser revisados previamente los resultados obtenidos se encontró lo siguiente:

Tabla 3

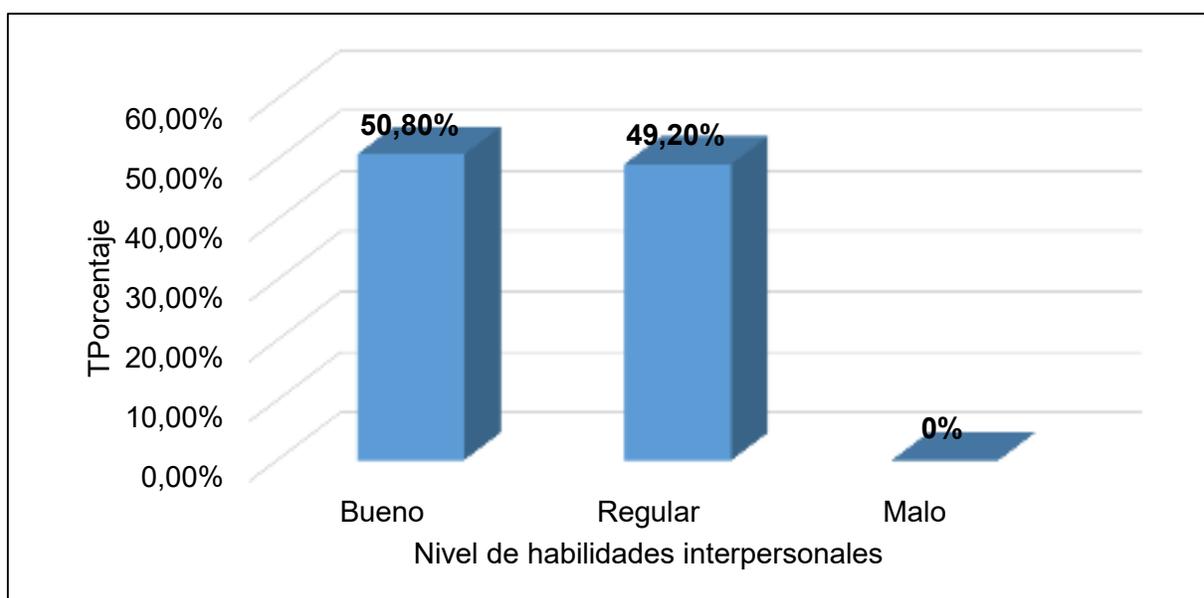
Frecuencias del nivel de habilidades interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	189	49,2	49,2	49,2
Bueno	195	50,8	50,8	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Nota. Los datos mostrados son el resultado de la aplicación de la encuesta

Figura 2

Histograma de nivel de habilidades interpersonales



Nota. Los datos mostrados son el resultado de la aplicación de la encuesta

Interpretación: De los resultados en la tabla N° 2, el 50.8% de los emprendedores pesqueros mostraron un nivel Bueno en relación a la variable Habilidades Interpersonales, mientras que el 49.2% consideraron que el nivel de sus habilidades interpersonales es Regular.

Objetivo específico 3: Determinar el nivel de habilidades grupales de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, luego de ser revisados previamente los resultados obtenidos se encontró lo siguiente:

Tabla 4

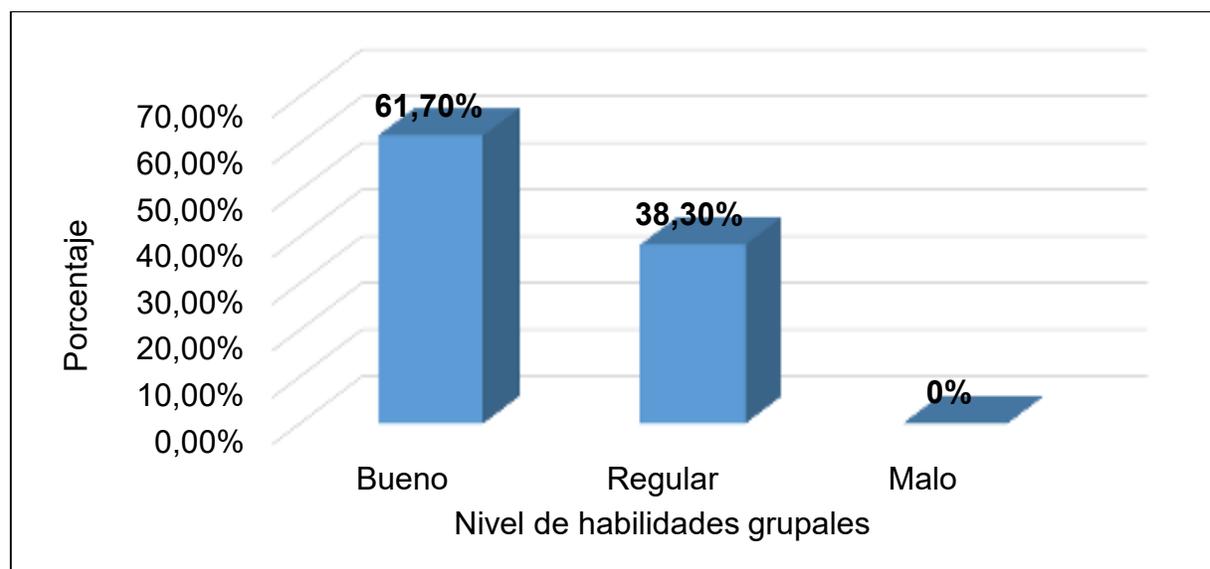
Frecuencias del nivel de habilidades grupales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	147	38,3%	38,3	38,3
Bueno	237	61,7%	61,7	100,0
Total	384	100,0%	100,0	

Nota. Los datos mostrados son el resultado de la aplicación de la encuesta

Figura 3

Histograma de nivel de habilidades grupales



Nota. Los datos mostrados son el resultado de la aplicación de la encuesta

Interpretación: De los resultados en la tabla N° 3, el 61.7% de los emprendedores pesqueros mostraron un nivel Bueno en relación a la variable Habilidades Grupales, mientras que el 38.3% consideraron que el nivel de sus habilidades grupales es Regular.

Objetivo específico 4: Determinar el nivel de desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, luego de ser revisados previamente los resultados obtenidos se encontró lo siguiente:

Tabla 5

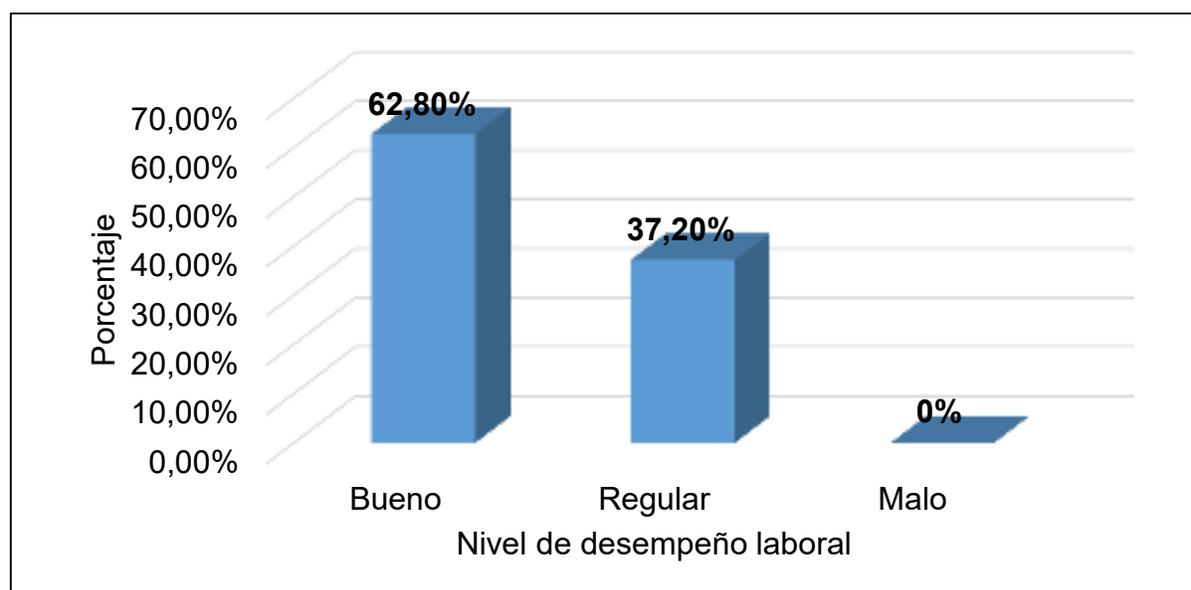
Frecuencia del nivel de desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	143	37,2	37,2	37,2
Bueno	241	62,8	62,8	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Nota. Los datos mostrados son el resultado de la aplicación de la encuesta

Figura 4

Histograma de nivel de desempeño laboral



Nota. Los datos mostrados son el resultado de la aplicación de la encuesta

Interpretación: De los resultados en la tabla N° 4, el 62.8% de los emprendedores pesqueros mostraron un nivel Bueno en relación a la variable Desempeño Laboral, mientras que el 37.2% consideraron que su desempeño laboral es Regular.

Objetivo específico 5: Determinar la influencia de las habilidades personales en el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, luego de ser revisados previamente los resultados obtenidos se encontró lo siguiente:

Tabla 6

Correlación entre habilidades personales y desempeño laboral

			Habilidades personales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Habilidades personales	Coeficiente de correlación	1,000	,433**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		384	384
	Desempeño labo Ral	Coeficiente de correlación	,433**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		384	384	

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

Interpretación: Los resultados en la tabla N° 5, comprobaron que existe una relación media entre las Habilidades Personales y el Desempeño Laboral de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, lo que determinó ser una relación directa y moderada (Rho = 0.433), es decir, si mejores son las habilidades personales, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores pesqueros.

Objetivo específico 6: Determinar la influencia de las habilidades interpersonales en el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, luego de ser revisados previamente los resultados obtenidos se encontró lo siguiente:

Tabla 7

Correlación entre habilidades interpersonales y el desempeño laboral

			Habilidades interpersonales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Habilidades inter- personales	Coeficiente de correlación	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	384	384
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,690**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	384	384

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

Interpretación: Los resultados en la tabla N° 6, comprobaron que existe una relación significativa entre las Habilidades Interpersonales y el Desempeño Laboral en los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, lo que determinó ser una relación directa y fuerte (Rho = 0.690), es decir, si mejores son las habilidades interpersonales, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores pesqueros.

Objetivo específico 7: Determinar la influencia de las habilidades grupales en el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, luego de ser revisados previamente los resultados obtenidos se encontró lo siguiente:

Tabla 8

Correlación entre habilidades grupales y el desempeño laboral

			Habilidades grupales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Habilidades grupales	Coeficiente de correlación	1,000	,270**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	384	384
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,270**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	384	384

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

Interpretación: Los resultados en la tabla N° 7, comprobaron que existe una correlación pequeña entre las Habilidades Grupales y el Desempeño Laboral en los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, lo que determinó ser una relación directa y baja (Rho = 0.270), es decir, si mejores son las habilidades grupales, en parte mejorará el desempeño laboral de los trabajadores pesqueros.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera las habilidades gerenciales influyen en el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de Chimbote.

Una vez procesado los datos, se obtuvieron los resultados de los análisis estadísticos, los cuales nos permitieron conocer que existe una relación media entre la variable de habilidades gerenciales y la variable de desempeño laboral. Por lo cual, se pudo denotar que los emprendedores pesqueros poseen capacidades buenas y regulares en sus habilidades gerenciales, tanto en sus habilidades personales, interpersonales y grupales, las cuales utilizándolas con eficacia potencian el trabajo personal dentro de la organización para lograr mejores beneficios.

Así mismo este resultado coincide con lo hallado por Pacheco (2010) puesto que los resultados obtenidos determinaron que los emprendedores pesqueros poseen un 70% de habilidades, siendo un nivel alto, tales como la formación de grupos con eficacia, el trabajo en equipo, y el facultamiento de representación, las cuales según su desempeño ayudan a obtener resultados óptimos, propósitos y responsabilidades compartidas, roles coordinados, eficiencia y participación con alta calidad, confianza y credibilidad. Evidenciando el desempeño bueno y regular en la labor de las personas. Por otro lado, en el trabajo de Manrique (2017) realizado a emprendedores jóvenes que presentaban planes e ideas de liderazgo empresarial, asiendo relación con nuestra investigación en los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote y de como un gerente joven puede desarrollar sus competencias como nuevo emprendedor.

Donde se pudo evidenciar como primer objetivo respecto a las habilidades personales que los resultados demuestran que el 40.1% de los emprendedores pesqueros muestran un nivel Bueno, mientras que el 59.9% consideran que el nivel de sus habilidades personales es Regular. Ello demuestra que no se lleva de manera positiva esta habilidad entre los emprendedores pesqueros, y comparando con la investigación

de Moani (2019), las cualidades personales y las habilidades de gestión se combinan en un solo constructo, cualidades-habilidades, los cuales abordan componentes específicos de las habilidades de reconocimiento de oportunidades que tiene el efecto mediador.

Así mismo en el segundo objetivo respecto a las habilidades interpersonales, el 50.8% de los emprendedores pesqueros presentan un nivel Bueno, mientras que el 49.2% consideran que el nivel de sus habilidades interpersonales es Regular. Por lo que esto determina que, casi la mitad de los emprendedores ponen en práctica el escuchar, lo cual según Cameron y Whetten (2015), este factor es fundamental en los directivos hacia sus propios colaboradores, ya que fortalecen las relaciones interpersonales duraderas y fuertes dentro de las organizaciones, y a su vez crean conciencia con las palabras ya que con ello se puede percutir mucho dentro de las personas, entonces con buena disposición y buena actitud se lleva a cabo este tipo de relaciones fuertes.

Además, en el tercer objetivo respecto a las habilidades grupales se demostró que el 61.7% de los emprendedores pesqueros presentan un nivel Bueno, mientras que el 38.3% consideran que el nivel de sus habilidades grupales es Regular. Así mismo en el trabajo de Fernández (2010) menciona sus resultados de trabajo en equipo donde el 87.5% del personal médico, el 89% del personal asistencial y el 75% del personal administrativo, indicaron que trabajar en equipo es relevante para lograr los objetivos y las metas de la institución. Por lo tanto, en su investigación el trabajo en equipo influye positivamente en el desempeño laboral.

Seguidamente, en el cuarto objetivo respecto al desempeño laboral en la investigación se corroboró que el 62.8% de los emprendedores pesqueros muestran un nivel Bueno, mientras que el 37.2% consideran que su desempeño laboral es Regular. De tal manera, Llanos, J. (2011) enfatiza mucho más en el trabajo en conjunto, puesto que trabajar en equipo es primordial para lograr las metas de la empresa, debido a la comunicación, responsabilidades, apoyo mutuo, distribución de tareas, y más, lo cual, les permite tener un mayor desempeño en el trabajo, por lo cual, su investigación

evidencia que trabajar en conjunto influye de manera positiva para tener un mejor desempeño laboral.

En tanto a los objetivos de influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de Chimbote se pudo evidenciar que, en el quinto objetivo respecto a la influencia de las habilidades personales en el desempeño laboral hallamos que existe una relación entre ambos, donde los resultados demuestran que existe una relación directa y moderada ($Rho = 0.433$), el cual se puede interpretar que las habilidades personales ayudan en el desempeño laboral, por lo cual al tener mejores habilidades personales mejora el desempeño laboral. De igual manera, Cotera (2019) en su investigación respalda a que los emprendedores pueden tener ya ciertas habilidades gerenciales natas, pero a la vez pueden moldearse y aprender de nuevos factores de los cuales tal vez carezcan ahora, pero serán mejores gerentes en el futuro.

Así mismo, en el sexto objetivo respecto a la influencia de las habilidades interpersonales en el desempeño laboral se halló que existe una relación entre ambos, donde los resultados determinan que existe una relación directa y fuerte ($Rho = 0.690$), el cual se puede interpretar que las habilidades interpersonales en los emprendedores pesqueros son más elevadas el cual ayuda en el desempeño laboral, por lo cual al tener mejores habilidades interpersonales mejora el desempeño laboral. Del mismo modo, Pacheco, A. (2010) en su investigación concluye en que se observa que el trabajo que se realiza en equipo presenta una influencia en la mejora de las relaciones interpersonales de los empleados, donde, se obtuvo como resultados que los participantes que se encuentran en un 70% muestran habilidades como trabajo en equipo y eficacia de dirigir, lo cual hace que se las responsabilidades, la eficiencia, la participación, el apoyo mutuo, la credibilidad y la confianza crezcan en un grupo de trabajo.

Por otro lado, en el séptimo objetivo respecto a la influencia de las habilidades grupales en el desempeño laboral se halló que existe una relación entre ambos, donde los resultados determinan que existe una relación pequeña y baja ($Rho = 0.270$), el cual se puede interpretar que las habilidades grupales de los emprendedores pesqueros no influyen mucho en el desempeño laboral. Caso contrario a la investigación de Flores N. (2008), donde se evidencio como resultado que la labor realizada en equipo y las relaciones interpersonales que manejan tienen una influencia positiva el en rendimiento laboral, evidenciando así que esto les permite tener una mejor identificación con su entorno de trabajo, y con las demás áreas con las cuales tienen interacción.

Por último, en un resultado general entre la variable de habilidades gerenciales y el desempeño laboral respecto a la influencia de las habilidades gerencial en el desempeño laboral se halló que existe una relación entre ambos, donde los resultados determinan que existe una relación directa y moderada ($Rho = 0.336$), el cual se puede interpretar que las habilidades gerenciales influyen de tal manera en el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros. Donde según Cervantes y Tapia (2019) afirma que a partir de .30 se interpreta como una magnitud considerablemente apreciable, ya que no siempre se obtienen los datos en óptimas situaciones, siendo estas respuestas rápidas, cansancio o falta de interés al responder el instrumento. Una correlación baja puede ser la punta del iceberg; lo que se calcula se determina según la capacidad de cuantificar los datos que se obtienen mediante los instrumentos, pero realmente, la relación puede ser aún mayor.

VI. CONCLUSIONES

1. Según los resultados de la investigación, se logró determinar que el nivel de habilidades personales que poseen los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, 2021, es regular con un puntaje del 59.9%, tal como se demostró en los resultados de la tabla N°1. Por el contrario, el nivel de habilidades interpersonales que poseen es bueno con un puntaje del 50.8%, tal como se corroboró en los resultados de la tabla N°2; y el nivel de habilidades grupales que poseen también es bueno con un puntaje del 61.7%, tal como se demostró en los resultados de la tabla N°3.
2. Así mismo, mediante los resultados obtenidos, se pudo determinar el nivel de desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, 2021, tal como se corroboró en la tabla N°4, donde los emprendedores pesqueros presentan un nivel bueno con un puntaje del 62.8% en relación a su desempeño laboral.
3. Por otro lado, se corroboró que existe una relación entre las habilidades personales y el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, 2021, tal como se demostró en los resultados de la tabla N°5, siendo el Rho de Spearman un $r = 0.433$, lo cual se interpreta como una relación directa y moderada; concluyendo que, a mejores habilidades personales, mejor será el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de Chimbote.
4. También, se logró demostrar que existe una relación entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, 2021, tal como se demostró en los resultados de la tabla N°6, siendo el Rho de Spearman un $r = 0.690$, lo cual se interpreta como una relación directa y fuerte; concluyendo que esta dimensión tiene mayor influencia en el desempeño laboral, entonces a mejores habilidades interpersonales, aún mejor será el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de Chimbote.
5. Del mismo modo, se determinó que existe una relación entre las habilidades grupales y el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, 2021, tal como se demostró en los resultados de la tabla N°7, siendo el Rho de Spearman un $r = 0.270$, lo cual se interpreta como una relación directa pero

baja; concluyendo que a nivel que mejoren las habilidades grupales, mejorará en cierta parte el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de Chimbote.

6. Por lo tanto, según los resultados de la investigación, se logró determinar que existe una relación media entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, 2021, a pesar de no presentar una relación fuerte, tal como se demostró en los resultados de la tabla N°8, siendo el Rho de Spearman un $r = 0.336$, lo cual se interpreta como una relación directa y moderada; concluyendo que si mejoran las habilidades gerenciales, mejor será el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los emprendedores pesqueros se recomienda preparar a sus gerentes en habilidades gerenciales con el propósito de mejorar el desempeño de sus empleados, esto se logrará en la medida que estos gerentes adquieran habilidades personales, Interpersonales y grupales, y sobre todo que estas estén orientadas a la mejora del desempeño laboral.
2. Además, se recomienda que sus gerentes adquieran habilidades personales con el fin de mejorar el desempeño laboral, esto se logrará con el cumplimiento de sus actividades y tareas, cumpliendo puntualmente con las tareas encomendadas, elaborando planes de proyectos donde se contemple los objetivos, logrando los objetivos trazados y alcanzando las metas optimizando los recursos destinados para las empresas pesqueras.
3. También, se les recomienda que sus gerentes adquieran habilidades grupales con el fin de mejorar el desempeño laboral, esto se lograra con el uso de la comunicación como medio para mantener un clima laboral armónico entre las profesionales, tomando decisiones consensuadas y acertadas, promoviendo el trabajo en equipo dentro de las empresas pesqueras y participando directamente en las labores del trabajo.
4. Finalmente, se les recomienda que sus gerentes adquieran habilidades interpersonales con el fin de mejorar el desempeño laboral, esto se lograra con la motivación hacia sus empleados, implementando estrategias emocionales que contribuyan al compromiso, promoviendo entre sus empleados la identificación con las empresas pesqueras, preocupando por la misma, reconociendo públicamente el trabajo realizado por su personal, estimulando la integración, realizando actividades donde se genere la integración, demostrando receptividad ante las sugerencias del personal y siendo empáticos cuando el personal trata de comunicar algo personal o profesional.

REFERENCIAS

- Aguilar, C. (2000). *La necesidad de la planeación estratégica en las organizaciones industriales modernas. Temas deficiencia y tecnología*, 4 (11).
- Arias. (2016). *Marco metodologico*. Uman.
- Arias, F. (1999). *El proyecto de investigacion* (Tercera edicion ed ed.). Caracas: Epistemes Oriol.
- Al - Madhoun, M. y Analoui, F. (2003). *Managerial skills and SMEs' development in Palestine. Career Development International*, 8(7), 367-379.
- Cameron, W. (2015). *Desarrollo de Habilidades directivas*. Mexico.
- Castillo, J. (2015). *Gerencia del siglo XXI*. Revista Escuela de Administración de Negocios, p50-83.
- Caycho, P. (2019). *Habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes de la Red 13, UGEL 04, Carabayllo-2019*. Lima.
- Eikebrokk, T. y Olsen, D. (2017) *investigation of competency factors affecting e-business success in euro Information & Management*. Volumen. 44. Page. 364 -383. USA.
- Ferrer, J. y Clemenza, C. (2006). *Habilidades gerenciales como fundamento de la estrategia competitiva en los sectores de actividad metalmecánica Venezolana*. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño. Vol. VII. No.1. Oáginas 81-100. Venezuela.
- Global Entrepreneurship Monitor Perú. (2020). GEM.
- Govindarajan, V. y Trimble C. (2011). *The CEOs role in business model reinvention. The Magazine*. Harvard Business Re- view. Consultado el 1 de febrero de 2012 en: <http://hbr.org/2011/01/the-ceos-role-in-business-model-reinvention/ar/1>
- Hernandez, R, Fernandez, C. y Bautista, P. (2014). *Metodologico de la investigacion* (5ta ed.). Mexico: Mc Graw-GillInteramericana.

- Hurtado de Barrera, J. (2010). *Dirección de investigaciones* (Tercera edición ed ed.). Caracas: Fundación Sypal IEBS, Innovation & Entrepreneurship Business School. (2021). *Previsiones y tendencias para emprendedores y Startups*. España.
- Jiménez, C. (2020). *Gestión de habilidades empresariales y sostenibilidad comercial de pequeñas empresas en Lima*. Lima .
- Kerlinger, F. (2015). *Enfoque Conceptual de la Investigación del comportamiento* . Mexico D. F.: Interamericana.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. Mexico: Pearson.
- Lozada, J. (2014). *Investigación Aplicada*. Dialnet, 47-50.
- Machuca S. (2019). *Habilidades gerenciales en el nivel de gestión del director de la institución educativa emblemática "santa teresita"* . Cajamarca, 2019. [Tesis de titulación, Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo, Perú]. Repositorio UPAGU.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1119/TESIS%20FINAL%20%20Balcazar%20y%20Delgado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manrique, R. (2017). *Desarrollo de las competencias y habilidades de los gerenciales* . Cartagena.
- Moani, Y. (2019). *Impact of personal qualities and management skills of entrepreneurs on venture performance in Malaysia: Opportunity recognition skills as a mediating factor*. Malasia.
- Newman, J. (2000). *Beyond the new public management? Modernizing public services. New managerialism, new welfare*. p. 45-61.
- Peche, A. (2019). *Habilidades sociales y gestión de proyectos de emprendimiento en estudiantes de secundaria de la Institución Educativa Santa Rosa, Chorrillos, 2019*. Lima.

- Pérez, F., Guzmán, T. y Santa Cruz, F. (2014). *Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España)*. Intangible Capital, vol. 10, no 3, p. 528-561.
- Pereda, J; González, F. y López, T. (2014). *Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España)*. Intangible Capital, 100 528-561. Recuperado 25 Marzo de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54932488003>.
- Pérez, G. (2008). *Medición de Habilidades directivas en los Institutos Tecnológicos del Sureste de México. Revista Panorama Administrativo*. Año 3. No.5. México.
- Pett, L.; Wolff, A. (2013). *Firm characteristics and managerial perceptions of NAFTA: An assessment of export implications for US SMEs. Journal of Small Business Management*, vol. 41, no 2, p. 117- 132.
- Pineda, M. (26 de diciembre de 2011). *Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/conflicto-laboral/>
- Ramírez, J. (2009). *La teoría del conocimiento en investigación científica*.
- Romero, D. (2018). *Habilidades gerenciales y desarrollo humano de los colaboradores de la Municipalidad de Lima, 2018*. Lima.
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*, (6ta ed.). México.
- Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Tamayo, M. (1997). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa S.A.
- Tamayo, M. (2008). *La investigación científica*. Bogotá.
- Tecnológico de Monterrey. (2020). *¿Qué tipo de emprendedores surgen en la pandemia?* Monterrey - México.
- Torre, B. (2009). *Habilidades Directivas*. México: Mc Graw Hill.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	SUB-INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
HABILIDADES GERENCIALES	Según Cameron, Wetten (2015) "habilidades gerenciales podrían desarrollarse y el desempeño puede ser positivo". Este autor nos da una respectiva de que las habilidades pueden ser generadas por el mismo emprendedor el cual puede desarrollar ciertas capacidades a través de la retroalimentación y siendo constante, así ya ser un emprendedor más formado y lograr los objetivos de su empresa"	La variable habilidades gerenciales se va a medir con los propios emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote los cuales toman el rol de gerente de sus propios negocios, por medio de un cuestionario.	HABILIDADES PERSONALES	Manejo personal	Desarrollo de autoconciencia	ORDINAL
					Nivel de eficacia	
				Inteligencia emocional	Manejo de estrés laboral	
					Manejo de autocontrol	
				Capacidad de gestión	Nivel de creatividad e innovación	
					Manejo de solución de problemas	
			HABILIDADES INTERPERSONALES	Compromiso organizacional	Nivel de compromiso	
					Sentido de pertenencia	
				Comunicación asertiva	Capacidad de resolver conflictos	
			Nivel de interacción con las personas			
			Innovación	Adaptación a los cambios de mercado		
				Interacción con la tecnología		
			HABILIDADES GRUPALES	Empoderamiento	Delegación o facultamiento	
					Generar cambios	
				Gestión estratégica	Generar objetivos	
Reconocimiento de fortalezas y oportunidades						
Trabajo en equipo	Acciones multidisciplinarias					
	Participación en la investigación					
DESEMPEÑO LABORAL			RELACIONES INTERPERSONALES	Disponibilidad y motivación		
				Dirigir con respeto		
				Comunicación clara		
			INICIATIVA	Liderazgo		
				Proactividad		
				Toma de decisiones		
			LOGRO DE METAS	Administración de tiempo		
				Desarrollo de autoconocimiento		
				Nivel de eficiencia		

Anexo 2. Determinación del tamaño de la muestra

Donde:

n = tamaño de la muestra

Z = nivel de confianza (1.96)

p = probabilidad de que ocurra el evento (0.5)

q = probabilidad de que no ocurra el evento (1 -p)

La suma de la p y la q siempre debe dar 1

e = nivel de error estimado máximo aceptado (0.05)

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2}$$

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2} = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2} = 384.16 = 384$$

Anexo 3. Ficha técnica de habilidades gerenciales

FICHA TÉCNICA: NIVEL DE HABILIDADES GERENCIALES

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Chimbote
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autor:** Marreros Vergaray Lizbeth, Robles Sánchez Luis
- f. **Medición:** Nivel Habilidades Gerenciales
- g. **Administración:** Emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote
- h. **Tiempo de aplicación:** 15 minutos

II. EXPERTOS QUE VALIDARON EL INSTRUMENTO:

- a. Mg. Giovani Noemi Bermúdez García: Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales.
- b. Dr. José Germán Linares Cazola.
- c. Dr. Robles Villanueva Oscar Antonio: Doctor en Gestión y Ciencias de la Educación y Doctor en Estadística.

III. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Determinar el nivel de las habilidades gerenciales de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, 2021.

IV. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta validación consistió en la selección de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, nivel de habilidades gerenciales, se aplicó una prueba piloto con 10 participantes; posterior a ello, los resultados fueron

sometidos a los procedimientos del método Alpha de Cronbach, cuyo cálculo fue $\alpha=0,80$, este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad fuerte.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.80	18

V. DIRIGIDO A:

Emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote.

VI. MATERIALES NECESARIOS:

Laptops.

VII. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido cuenta con 18 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

HABILIDADES PERSONALES	MANEJO PERSONAL: 1, 2
	INTELIGENCIA EMOCIONAL: 3, 4
	CAPACIDAD DE GESTIÓN: 5, 6
HABILIDADES INTERPERSONALES	COMPROMISO ORGANIZACIONAL: 7, 8
	COMUNICACIÓN ASERTIVA: 9,10
	INNOVACIÓN: 11, 12
HABILIDADES GRUPALES	EMPODERAMIENTO: 13, 14
	GESTIÓN ESTRATÉGICA: 15, 16
	TRABAJO EN EQUIPO: 17, 18

INTERPRETACIÓN POR VARIABLE

Niveles	Puntajes	Descripción
Bueno	67 - 90	El trabajador posee la capacidad de desarrollar sus habilidades personales, interpersonales y grupales dentro de su ambiente laboral, para el crecimiento de sus habilidades gerenciales.
Regular	43 - 66	El trabajador en ciertas ocasiones posee la capacidad de desarrollar sus habilidades personales, interpersonales y grupales dentro de su ambiente laboral, para el crecimiento de sus habilidades gerenciales.
Malo	18 - 42	El trabajador no posee la capacidad de desarrollar sus habilidades personales, interpersonales y grupales dentro de su ambiente laboral, para el crecimiento de sus habilidades gerenciales.

INTERPRETACIÓN POR DIMENSIÓN

DIMENSIÓN 1: HABILIDADES PERSONALES

Niveles	Puntajes	Descripción
Bueno	23 - 30	El trabajador posee la capacidad de manejar sus emociones y brindar soluciones ante la presencia de problemas laborales, para su crecimiento personal.
Regular	15 - 22	El trabajador en ciertas ocasiones posee la capacidad de manejar sus emociones y brindar soluciones ante la presencia de problemas laborales, para su crecimiento personal.
Malo	6 - 14	El trabajador no posee la capacidad de manejar sus emociones y brindar soluciones ante la presencia de problemas laborales, para su crecimiento personal.

DIMENSIÓN 2: HABILIDADES INTERPERSONALES

Niveles	Puntajes	Descripción
Bueno	23 - 30	El trabajador es innovador y se compromete al máximo con sus labores interactuando de manera asertiva con sus compañeros de trabajo, para su crecimiento interpersonal.
Regular	15 - 22	El trabajador en ciertas ocasiones es innovador y se compromete al máximo con sus labores interactuando de manera asertiva con sus compañeros de trabajo, para su crecimiento interpersonal.
Malo	6 - 14	El trabajador no es innovador y no se compromete al máximo con sus labores interactuando de manera asertiva con sus compañeros de trabajo, para su crecimiento interpersonal.

DIMENSIÓN 3: HABILIDADES GRUPALES

Niveles	Puntajes	Descripción
Bueno	23 - 30	El trabajador posee la capacidad de delegar y aportar nuevas estrategias laborales y multidisciplinarias dentro del trabajo en equipo, para su crecimiento en temas grupales.
Regular	15 - 22	El trabajador en ciertas ocasiones posee la capacidad de delegar y aportar nuevas estrategias laborales y multidisciplinarias dentro del trabajo en equipo, para su crecimiento en temas grupales.
Malo	6 - 14	El trabajador no posee la capacidad de delegar y aportar nuevas estrategias laborales y multidisciplinarias dentro del trabajo en equipo, para su crecimiento en temas grupales.

Anexo 4. Instrumento de habilidades gerenciales

CUESTIONARIO N° 01					
Habilidades Gerenciales: Un Análisis en los emprendedores pesqueros de la Ciudad de Chimbote, 2021					
OBJETIVO 1: D					VARIBLE: Habilidades Gerenciales
SEXO: M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>			EDAD:		
Se le pide su valiosa colaboración respondiendo a cada pregunta con honestidad, marcando una "X" en cada uno de los casilleros, se le agradece su tiempo y respaldamos la confidencialidad a cada una de sus respuestas.					
Escala ordinal: nunca(1) / casi nunca(2) / a veces(3) / casi siempre(4) / siempre(5)					
DIMENSIÓN		INDICADOR			
Habilidades personales		Manejo personal			
ÍTEMS					
	1	2	3	4	5
¿Usted reconoce y reflexiona sus emociones bajo cualquier contexto?					
¿Usted tiene la capacidad de conseguir lo que se proponga?					
DIMENSIÓN		INDICADOR			
Habilidades personales		Inteligencia emocional			
ÍTEMS					
	1	2	3	4	5
¿Usted mantiene el equilibrio personal ante situaciones con carga de tensión y estrés?					
¿Usted tiene la habilidad de controlar sus impulsos emocionales?					
DIMENSIÓN		INDICADOR			
Habilidades personales		Capacidad de gestión			
ÍTEMS					
	1	2	3	4	5
¿Usted desarrolla su creatividad y ejecuta estrategias innovadoras ante cualquier situación?					
¿Usted tiene la capacidad de solucionar problemas que puedan presentarse bajo cualquier contexto?					

CUESTIONARIO N° 02

Habilidades Gerenciales: Un Análisis en los emprendedores pesqueros de la Ciudad de Chimbote, 2021



OBJETIVO 2:

VARIBLE:
Habilidades Gerenciales

SEXO: M F

EDAD:

Se le pide su valiosa colaboración respondiendo a cada pregunta con honestidad, marcando una "X" en cada uno de los casilleros, se le agradece su tiempo y respaldamos la confidencialidad a cada una de sus respuestas.

Escala ordinal: nunca(1) / casi nunca(2) / a veces(3) / casi siempre(4) / siempre(5)

DIMENSIÓN	INDICADOR				
Habilidades interpersonales	Compromiso organizacional				
ÍTEMS					
	1	2	3	4	5
¿Usted demuestra interés y compromiso sobre sus funciones?					
¿Usted tiene la capacidad de encajar dentro de un grupo o equipo?					

DIMENSIÓN	INDICADOR				
Habilidades interpersonales	Comunicación asertiva				
ÍTEMS					
	1	2	3	4	5
¿Usted tiene la capacidad de escuchar empáticamente a los demás cuando se presenta algún conflicto?					
¿Usted cuenta con la habilidad de interactuar laboralmente con las demás personas?					

DIMENSIÓN	INDICADOR				
Habilidades interpersonales	Innovación				
ÍTEMS					
	1	2	3	4	5
¿Usted propicia nuevas estrategias ante un cambio de mercado?					
¿Usted cuenta con la habilidad de trabajar con nuevos equipos tecnológicos?					

CUESTIONARIO N° 03

Habilidades Gerenciales: Un Análisis en los emprendedores pesqueros de la Ciudad de Chimbote, 2021



OBJETIVO 3:

VARIBLE:
Habilidades Gerenciales

SEXO: M F

EDAD:

Se le pide su valiosa colaboración respondiendo a cada pregunta con honestidad, marcando una "X" en cada uno de los casilleros, se le agradece su tiempo y respaldamos la confidencialidad a cada una de sus respuestas.

Escala ordinal: nunca(1) / casi nunca(2) / a veces(3) / casi siempre(4) / siempre(5)

DIMENSIÓN	INDICADOR				
Habilidades grupales	Empoderamiento				
ÍTEMS					
	1	2	3	4	5
¿Usted cuenta con la habilidad para delegar cualquier tipo de responsabilidad laboral?					
¿Usted se siente capacitado para asumir cualquier cambio de funciones laborales?					

DIMENSIÓN	INDICADOR				
Habilidades grupales	Gestión estratégica				
ÍTEMS					
	1	2	3	4	5
¿Usted elabora estrategias para alcanzar los objetivos organizacionales?					
¿Usted es reconocido y/o recompensado por su esfuerzo y desempeño laboral?					

DIMENSIÓN	INDICADOR				
Habilidades grupales	Trabajo en equipo				
ÍTEMS					
	1	2	3	4	5
¿Usted tiene la capacidad de ejecutar distintas actividades multidisciplinarias que generen la integración del equipo de trabajo?					
¿Usted busca constantemente compartir e intercambiar información con los demás trabajadores para ampliar los caminos que logren alcanzar la meta laboral?					

Anexo 5. Confiabilidad del instrumento

CONFIABILIDAD DE HABILIDADES GERENCIALES

Sujetos	Items																		Suma de Items
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	4	3	5	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	3	3	4	3	59
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	76
3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	5	4	3	4	5	4	63
4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	5	5	5	5	3	70
5	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	3	63
6	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	3	3	4	5	72
7	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	5	4	3	4	2	3	3	4	59
8	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	77
9	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	5	4	2	5	67
10	3	3	2	3	2	2	4	4	3	5	3	5	5	3	4	4	5	3	63
VARP	.64	.4	.4	.7	.4	.7	.6	.3	.2	.8	.7	1.4	1	.6	1	.7	1	.8	43
S^2 :																			12
$\sum Si^2$:																			

Fórmula Alpha Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{18}{18 - 1} \left[1 - \frac{12}{43} \right]$$

K:	El número de ítems	18
$\sum Si^2$:	Sumatoria de las Varianzas de los Items	12
S_T^2:	La Varianza de la suma de los Items	43
α:	Coeficiente de Alfa de Cronbach	0.801

Anexo 6. Ficha técnica de desempeño laboral

FICHA TÉCNICA: NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL

VIII. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Chimbote
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autor:** Marreros Vergaray Lizbeth, Robles Sánchez Luis
- f. **Medición:** Nivel Habilidades Gerenciales
- g. **Administración:** Emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote
- h. **Tiempo de aplicación:** 15 minutos

IX. EXPERTOS QUE VALIDARON EL INSTRUMENTO:

- a. Mg. Giovani Noemi Bermúdez García: Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales.
- b. Dr. José Germán Linares Cazola.
- c. Dr. Robles Villanueva Oscar Antonio: Doctor en Gestión y Ciencias de la Educación y Doctor en Estadística.

X. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Determinar el nivel de desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote, 2021.

XI. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta validación consistió en la selección de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, nivel de habilidades gerenciales, se aplicó una prueba piloto con 10 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de Cronbach, cuyo cálculo fue $\alpha = 0,80$, este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad fuerte.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.80	9

XII. DIRIGIDO A:

Emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote.

XIII. MATERIALES NECESARIOS:

Laptops.

XIV. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido cuenta con 9 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por variable calculando así el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

RELACIONES INTERPERSONALES	DISPONIBILIDAD Y MOTIVACIÓN: 1
	DIRIGIR CON RESPETO: 2
	COMUNICACIÓN CLARA: 3
INICIATIVA	LIDERAZGO: 4
	PROACTIVIDAD: 5
	TOMA DE DECISIONES: 6
LOGRO DE METAS	ADMINISTRACIÓN DE TIEMPO: 7
	DESARROLLO DE AUTOCONOCIMIENTO: 8
	NIVEL DE EFICIENCIA: 9

INTERPRETACIÓN POR VARIABLE

Niveles	Puntajes	Descripción
Alto	34 - 45	El trabajador posee la capacidad de tomar la iniciativa e incentivar a sus compañeros de trabajo a cumplir las metas laborales, para el crecimiento de su desempeño laboral.
Regular	22 - 33	El trabajador en ciertas ocasiones posee la capacidad de tomar la iniciativa e incentivar a sus compañeros de trabajo a cumplir las metas laborales, para el crecimiento de su desempeño laboral.
Bajo	9 - 21	El trabajador no posee la capacidad de tomar la iniciativa e incentivar a sus compañeros de trabajo a cumplir las metas laborales, para el crecimiento de su desempeño laboral.

Anexo 7. Instrumento de habilidades gerenciales

CUESTIONARIO N° 04						
Habilidades Gerenciales: Un Análisis en los emprendedores pesqueros de la Ciudad de Chimbote, 2021						
OBJETIVO 4:					VARIBLE: Desempeño Laboral	
SEXO: M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>			EDAD:			
Se le pide su valiosa colaboración respondiendo a cada pregunta con honestidad, marcando una "X" en cada uno de los casilleros, se le agradece su tiempo y respaldamos la confidencialidad a cada una de sus respuestas.						
Escala ordinal: nunca(1) / casi nunca(2) / a veces(3) / casi siempre(4) / siempre(5)						
DIMENSIÓN		Relaciones Interpersonales				
ÍTEMS		1	2	3	4	5
¿Usted propicia la motivación e incentiva a los demás trabajadores?						
¿Usted tiene la habilidad de orientar a su equipo hacia la meta?						
¿Usted utiliza la comunicación como un canal idóneo para mantener el ambiente en armonía?						
DIMENSIÓN		Iniciativa				
ÍTEMS		1	2	3	4	5
¿Usted asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto?						
¿Usted Es una persona proactiva en su actuar y tiene la iniciativa o capacidad de anticiparse a problemas?						
¿Usted toma decisiones acertadas para llegar a un consenso?						
DIMENSIÓN		Logro de Metas				
ÍTEMS		1	2	3	4	5
¿Usted cumple sus funciones con responsabilidad y puntualidad?						
¿Usted tiene la habilidad de pensar analíticamente sobre cualquier situación?						
¿Usted tiene la habilidad de realizar proyectos con bajos recursos?						

Anexo 8. Confiabilidad del instrumento

CONFIABILIDAD DE LA ESCALA UWES – 9

Sujetos	Items									Suma de Items
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	4	3	5	3	5	3	4	5	37
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	30
4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	35
5	2	4	3	4	3	2	4	4	4	30
6	4	4	4	3	4	4	5	4	4	36
7	3	3	3	2	3	4	3	3	4	28
8	4	5	4	5	4	4	4	5	4	39
9	5	4	3	4	4	4	3	4	4	35
10	3	3	2	3	2	2	4	4	3	26
VARP	1.3	1.4	1.8	1.5	1.7	1.2	1.4	1.8	2.3	Sr² : 20
										ΣSi² : 5.3

Fórmula Alpha Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{9}{9 - 1} \left[1 - \frac{5.3}{20} \right]$$

K:	El número de ítems	9
ΣSi²:	Sumatoria de las Varianzas de los Items	5.3
Sr²:	La Varianza de la suma de los Items	20
α:	Coeficiente de Alfa de Cronbach	0.808

DESEMPEÑO LABORAL	Relaciones interpersonales	Disponibilidad y motivación	¿Usted propicia la motivación e incentiva a los demás trabajadores?	nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre	x		x		x					
		Dirigir con respeto	¿Usted tiene la habilidad de orientar a su equipo hacia la meta?								x		x					
		Comunicación clara	¿Usted utiliza la comunicación como un canal idóneo para mantener el ambiente en armonía?								x		x					
	Iniciativa	Liderazgo	¿Usted asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto?	nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre	x			x		x				
		Proactividad	¿Usted Es una persona proactiva en su actuar y tiene la iniciativa o capacidad de anticiparse a problemas?									x		x				
		Toma de decisiones	¿Usted toma decisiones acertadas para llegar a un consenso?									x		x				
	Logro de metas	Administración de tiempo	¿Usted cumple sus funciones con responsabilidad y puntualidad?	nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre	x			x		x				
		Desarrollo de autoconocimiento	¿Usted tiene la habilidad de pensar analíticamente sobre cualquier situación?									x		x				
		Nivel de eficiencia	¿Usted tiene la habilidad de realizar proyectos con bajos recursos?									x		x				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Evaluación de Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral".

OBJETIVO: Determinar de qué manera las habilidades gerenciales influyen en el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de Chimbote, 2021.

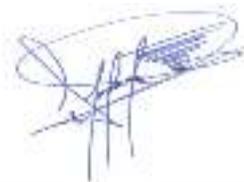
DIRIGIDO A: Emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: José German Linares Cazola

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	



Evaluador: DR. José Linares Cazola

Iniciativa	Liderazgo	¿Usted asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto?	nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre	x		x		x				
	Proactividad	¿Usted Es una persona proactiva en su actuar y tiene la iniciativa o capacidad de anticiparse a problemas?								x		x				
	Toma de decisiones	¿Usted toma decisiones acertadas para llegar a un consenso?								x		x				
Logro de metas	Administración de tiempo	¿Usted cumple sus funciones con responsabilidad y puntualidad?	nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre	x		x		x				
	Desarrollo de autoconocimiento	¿Usted tiene la habilidad de pensar analíticamente sobre cualquier situación?								x		x				
	Nivel de eficiencia	¿Usted tiene la habilidad de realizar proyectos con bajos recursos?								x		x				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Evaluación de Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral".

OBJETIVO: Determinar de qué manera las habilidades gerenciales influyen en el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de Chimbote, 2021.

DIRIGIDO A: Emprendedores pesqueros de la ciudad de Chimbote.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Robles Villanueva Oscar Antonio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. en Gestión y Ciencias de la Educación

Dr. en Estadística

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	



Evaluador: Dr. Oscar A. Robles Villanueva
DNI: 32762171



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALAZAR LLANOS JUAN FRANCISCO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades gerenciales: Un análisis sobre el desempeño laboral de los emprendedores pesqueros de la Ciudad de Chimbote, 2021", cuyos autores son ROBLES SANCHEZ LUIS JEANPIERRE, MARREROS VERGARAY LIZBETH KELYN LISSETTE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

CHIMBOTE, 03 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALAZAR LLANOS JUAN FRANCISCO DNI: 44137812 ORCID: 0000-0001-8314-2634	Firmado electrónicamente por: SLLANOSJF el 03- 12-2021 15:08:52

Código documento Trilce: TRI - 0204721