



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Habilidades gerenciales y la efectividad laboral de SUMAQ**

**EIRL Cusco, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciada en Administración**

**AUTORAS:**

Jancco Huallpa, Kely (ORCID: 0000-0002-9098-6680)

Solis Quispe, Evelin Diana (ORCID: 0000-0002-2633-8232)

**ASESOR:**

Mg. Diaz Torrez, William Ricardo (ORCID: 0000-0003-2204-6635)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

En primer lugar, gracias a Dios ya la Virgen del Carmen por guiarme en este largo camino de mi vida. Gracias a mi madre y hermanos cuyos consejos me alentaron y ayudaron a dar este importante paso. Gracias a mis amigos y a todos los que estuvieron conmigo y me dieron su apoyo incondicional cuando más lo necesitaba para hacer realidad este ansiado sueño.

**Evelin Diana Solís Quispe**

Sobre todo, está dedicado a mis padres por su guía divina y apoyo financiero y moral que me ha impulsado a lograr esta meta profesional, uno de los hitos más importantes en mi vida.

**Kely Jancco Huallpa**

## **Agradecimiento**

Queremos agradecer a la Universidad César Vallejo por darnos la oportunidad de ser parte de esta escuela vocacional.

Al asesor MG. Willian Ricardo Diaz Torres por compartirnos su amplio conocimiento que nos ha otorgado para desarrollar este proyecto que será de mucha ayuda para la mejora de sus habilidades gerenciales de la empresa que está siendo estudiada.

A mi Evelin Diana Solís Quispe por el arduo trabajo y sacrificio que pone todos los días para alcanzar esta meta que alguna vez pensé que era inalcanzable.

## Índice de contenidos

<b>Carátula</b> .....	i
<b>Dedicatoria</b> .....	ii
<b>Agradecimiento</b> .....	iii
<b>Índice de contenidos</b> .....	iv
<b>Índice de tablas</b> .....	v
<b>Índice de figuras</b> .....	vi
<b>Resumen</b> .....	vii
<b>Abstract</b> .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	4
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Variables y Operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5. Procedimientos.....	11
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos.....	13
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	14
<b>V. DISCUSIÓN</b> .....	18
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	20
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	22
<b>REFERENCIAS</b> .....	23
<b>ANEXOS</b> .....	25

## Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de Habilidades Gerenciales.....	14
Tabla 2: Nivel de efectividad laboral.....	15
Tabla 3: Correlación Rho de Spearman de habilidades gerenciales y efectividad laboral .....	16

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Nivel de las Habilidades Gerenciales .....	14
<b>Figura 2.</b> Nivel efectividad laboral.....	15

## Resumen

El propósito de este estudio es establecer la relación entre las habilidades gerenciales en la efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021; las hipótesis propuestas muestran que al momento de desarrollar e implementamos una propuesta de las habilidades gerenciales entonces influiría en la efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021. . Los métodos utilizados actualmente en investigación siguen un tipo no experimental, transaccional, descriptivo positivo. Se realizó un estudio de método cuantitativo en el cual la población y muestra estuvo conformada por 20 trabajadores, para la recolección de datos se utilizó encuestas y como herramienta para recolectar información completa se utilizó un cuestionario cerrado de escala tipo Likert. Por lo tanto, en nuestro estudio, llegamos a las siguientes conclusiones cuando la correlación fue "moderadamente fuerte" 0,651 y el valor de significación bilateral (Sig.) fue 0,002 e inferior a 0,05. Por lo tanto, podemos concluir que existe cierta relación entre las habilidades de gestión del cambio y el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Habilidades gerenciales, Efectividad laboral

## **Abstract**

The purpose of this study is to establish the relationship between managerial skills in the labor effectiveness of SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021; The proposed hypotheses show that when we develop and implement a management skills proposal, then it would influence the labor effectiveness of SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021. . The methods currently used in research follow a non-experimental, transactional, positive descriptive type. A quantitative method study was carried out in which the population and sample consisted of 20 workers, surveys were used for data collection and a closed Likert-type scale questionnaire was used as a tool to collect complete information. Therefore, in our study, we reached the following conclusions when the correlation was "moderately strong" 0.651 and the two-sided significance value (Sig.) was 0.002 and less than 0.05. Therefore, we can conclude that there is a certain relationship between change management skills and job performance..

**Keywords:** Management skills, Work effectiveness

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la situación de las empresas dedicadas a la venta de alimentos preparados, como los restaurantes, bares, entre otros; fueron los más afectados, debido a las cuarentenas, distanciamiento social, medidas preventivas que ayudaron a la disminución de la propagación del coronavirus-19. Esta crisis afecta directamente en los ingresos de diferentes empresas, llevando a algunas a la quiebra, pero es en este tipo de situaciones donde sale a relucir las habilidades de los gerentes para lograr mantener a flote su empresa. (Vargas, 2020)

En el Perú a partir del 16 de marzo del 2020, los restaurantes tuvieron que cerrar sus puertas, reabriéndolos cuatro meses después, es así que se estima que alrededor de 100 mil restaurantes se vieron en la necesidad de cerrar a causa de la pandemia, sin embargo, se observó la capacidad de innovación de varios gerentes que a lo largo del tiempo de la cuarentena buscaron reinventar el negocio o cambiaron de rubro, lo que les permitió mantener abierta su empresa. (USIL, 2020)

El distrito de Cusco, no fue ajeno a estas restricciones, donde diversos locales tuvieron que cerrar, como la Empresa SUMAQ E.I.R.L., generándole pérdidas, sin contar a todos los empleados que se quedaron sin trabajo, sin embargo, la reapertura significó la continuidad de la empresa, pero también la puesta en marcha de nuevos desafíos para con sus clientes y trabajadores ya que el contexto de pandemia lo amerita.

Por medio de la observación se debe tener en cuenta que las habilidades gerenciales ineficientes podría influir negativamente en la efectividad laboral de la Empresa SUMAQ E.I.R.L. donde se observó que existen deficiencias en las habilidades personales, es decir no hubo un buen manejo del estrés personal, además se observó ineficientes habilidades interpersonales, vistos en el establecimiento de relaciones, motivaciones, manejo de conflicto, también en las habilidades grupales donde se puede identificar ciertas deficiencias.

De mantener estas acciones antes mencionadas, se tendrá una empresa sin una buena dirección, con trabajadores estresados, con poca habilidad

interpersonal, sin motivación alguna, llevándolos a constantes conflictos lo que generaría un clima laboral poco productivo. Para solucionar esta situación se podría realizar momentos de integración, donde el gerente tenga una conexión directa con sus trabajadores, se realice actividades donde todos los trabajadores puedan interactuar en grupo y finalmente ellos puedan compartir sus molestias e inquietudes para el mejor desarrollo de la empresa.

Por lo tanto, este estudio tiene como objetivo determinar la importancia de las habilidades gerenciales y su impacto en el desempeño de SUMAQ E.I.R.L. en el distrito del Cusco, 2021, para brindar esta información y recomendaciones que ayuden a mejorar la situación actual del área de estudio y de esta manera se pueda mejorar la efectividad en el ámbito del trabajador de la empresa SUMAQ E.I.R.L.

El problema general ¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y la efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021?; con las siguientes preguntas específicas: (a) ¿Cuál es el nivel de las habilidades gerenciales de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021? (b) ¿Cómo se desarrolla la efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021?; (c) ¿Cómo formular una propuesta de habilidades gerenciales en la efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L. Cusco, 2021, Será la indicada?

La investigación es importante porque recoge y sistematiza información de importancia sobre las habilidades gerenciales y la efectividad laboral, por lo cual después de haber encontrado los resultados se podrá tomar como base para distintos estudios con problemáticas similares. La investigación se justifica a nivel práctico por que utilizará teorías las cuales llevadas a la práctica servirán para resolver las dificultades dentro de SUMAQ E.I.R.L.

Así también, se justifica porque el plan de influencia de habilidades gerenciales ayudará a los trabajadores de SUMAQ E.I.R.L en su labor haciendo de esta más efectiva, siendo los trabajadores los beneficiados con el presente estudio.; a nivel metodológico se seguirá determinados pasos mediante la metodología de la investigación y se buscará la relación con el uso de datos

estadísticos los cuales la hacen viable y confiable; de esta forma se podrá fundamentar nuestro estudio.

El objetivo general de la investigación es: Establecer la relación entre las habilidades gerenciales y la efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021; con objetivos específicos: (a) Estimar el nivel de las habilidades gerenciales de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021.; (b) Medir la efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021; (c) Elaborar una propuesta de habilidades gerenciales en la efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021.

Por lo tanto, la investigación estableció como hipótesis general la existencia de una relación entre las habilidades gerenciales y la efectividad laboral en *SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021*”.

Las hipótesis específicas: (a) el promedio de las habilidades gerenciales en *SUMAQ E.I.R.L se incrementa en 80% la hipótesis específica  $H_i: x > 80$* , (b) el promedio de la Efectividad laboral en *SUMAQ E.I.R.L se incrementa en 80% la hipótesis específica  $H_i: x > 80$ , Cusco, SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021*”; (c) *Si una propuesta de Habilidades Gerenciales es elaborada en base a las diez habilidades directivas de WHETTEN & CAMERON mejora la efectividad laboral para SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021*”.

## II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación tomó como estudios base los siguientes mencionados a continuación:

A nivel internacional podemos observar el ensayo de grado de Navarro (2018) de título: “Influencia de las habilidades gerenciales en el aumento de la productividad en el área comercial de una empresa de servicios”, en el país de Colombia, concluyéndose que las habilidades gerenciales son necesarias como herramienta del gerente cuando lidera un equipo que trabaja en el sector comercial de una empresa de servicios, caracterizada por necesidades competitivas que implementan procesos de cambio continuo y motivan a los empleados a desarrollar sus habilidades.

Popescu et al. (2020) En su estudio de título “El papel de las habilidades directivas en la sostenibilidad Desarrollo de PYME en el condado de Mehedinti, Rumanía” publicado en la revista Sustainability. Además de tener una adecuada inteligencia emocional y habilidades de comunicación, los resultados de este análisis también muestran un bajo nivel de autoconciencia. Por lo tanto, esto se considera un obstáculo potencial para el desarrollo sostenible de las PYME en las regiones analizadas. También está claro que la capacidad de los gerentes para comprender a los demás aumenta con la edad.

González y Ley (2019) en investigación titulada “Habilidades gerenciales y su influencia en la competitividad de las agro empresas del valle de Mexicali, México”. Se concluye que las habilidades gerenciales influyen en la eficiencia y por ende en la competitividad de los agronegocios en el Valle de Mexicali. En este sentido, la investigación muestra que existen tres habilidades directivas fundamentales para el desempeño general de las empresas agroalimentarias. Es planificación estratégica a corto y mediano plazo, actualización continua con capacitación gerencial y técnica, y cálculo de costos de producción.

Suarez (2017) en su estudio titulado “Empowerment como estrategia gerencial para mejorar la efectividad laboral”, publicado en la revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables). Ecuador. En la que se concluyó que

el “Empowerment” se considera una destreza realizada por los gerentes, quienes en el afán de cumplir sus objetivos organizacionales hacen uso de esta herramienta para que el capital humano trabaje a fin de realizar niveles óptimos de rendimiento dentro de la empresa, en ese sentido se desarrolla un “proceso sistemático” en la que se pacte su respectiva visión y operatividad de la empresa.

Jaramillo (2018) en su tesis de Maestría en Administración de Empresas, de título: “Influencia de las competencias gerenciales sobre el clima organizacional en microempresas ubicadas en el Cantón Rumiñahui”. Se concluyó que los microempresarios analizados fueron muy productivos debido a que tenían un alto índice de desarrollo en cada una de las competencias. Los principales factores de mejora son: mejorar el proceso de retroalimentación y monitorear la calidad de los productos y servicios.

A nivel nacional se observa la tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública de Robles (2019) de título: “Las habilidades directivas y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huaura, 2017”. Con respecto a las habilidades gerenciales, se concluyó que el 71,7% de los encuestados cree que los gerentes no están interesados en continuar la educación, pero sí en mejorar la confianza en sí mismos.

Riofrio (2020) presentó su tesis para obtener el grado académico de maestra en administración de negocios, de título: “Habilidades Gerenciales y Nivel de Ventas en los Microempresarios que ofrecen Delivery ante la Pandemia del COVID-19, Piura, 2020”. Se concluyó que los pequeños empresarios demostraron la capacidad de incrementar su cartera de clientes mediante la promoción de productos en redes sociales y WhatsApp. La dimensión de habilidades interpersonales de los microempresarios está relacionada con el nivel de ventas de los servicios de entrega por el medio de delivery.

Rojas (2017) presentó su tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión de Talento Humano, sección ciencias empresariales, de título “Habilidades gerenciales y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Samper Head Hunting S.A.C. Lima, 2017”. concluyó que existe una correlación estadísticamente significativa entre las habilidades de gestión de los

empleados y el clima organizacional con un índice de correlación del 69,8%. La relación confirma que, a mayor capacidad de liderazgo, mayor mejora en el clima organizacional.

Durand (2016) presentó su trabajo de investigación titulado “El liderazgo situacional y su relación con la efectividad laboral en el Call Center Atento, Callao, año 2016”. El call center Atento, Callao del año 2016 confirma que la gestión de coyuntura concluyó que el año 2016 está muy relacionado con la efectividad del trabajo regional móvil en Argentina. Se pueden agregar seminarios de capacitación a este enlace como soporte. Desarrolle sus habilidades de manejo de casos por teléfono, capacite a los administradores de casos para hacer crecer su negocio de manera efectiva, capacite y aumente la productividad.

Romero et al. (2019) en su trabajo de investigación titulado “Comunicación para la efectividad laboral y el Happiness Management: Revisión crítico-analítica de la literatura” Concluyó diciendo que es importante recalcar que esta tendencia de beneficio cruzado en los negocios aún está en pañales, pero cada día más empresas y proyectos se suman al movimiento para mejorar indirectamente la calidad de vida de las personas y sus negocios.

A nivel local Huamán y Canahuire (2016) presenta la tesis de maestría en Administración de Negocios, de título: “Habilidades gerenciales y crecimiento empresarial de las Empresas Panificadoras del Distrito de Cusco-2015”. Se concluyó que no existe relación entre las habilidades gerenciales y el crecimiento del empleo en panadería determinado por el coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0.040$ , las habilidades gerenciales estaban en un nivel normal, el crecimiento del empleo fue bajo y no existe relación entre conceptual, humano y técnico. Habilidades de los trabajadores.

Respecto a las bases teóricas, tenemos a Whetten y Cameron (2016) quienes conceptualizan a las habilidades gerenciales como un conjunto específico de acciones realizadas por una persona que conduce a un resultado específico. Así, encuentran que las habilidades de liderazgo tienen múltiples características, como conductuales, controlables, desarrollables,

interrelacionadas y superpuestas, autocontradictorias o contradictorias. Primero, es conductual, es decir, consiste en una cierta secuencia de acciones realizadas por un individuo que conduce a un resultado específico.

Whetten y Cameron (2016) propusieron un modelo de diez habilidades directivas, organizadas en tres categorías. Primero las habilidades personales que, estas ponen en relieve diversas características propias de personas que manejan sus habilidades personales, con el fin de poder evaluar las percepciones de su carácter para lograr tener una mejor organización y dirección de su vida, así como sus metas personales y laborales.

Habilidades interpersonales en la que se indican diversos puntos característicos de esta habilidad, son considerados habilidades que permitirán realizar mejores relaciones sociales, facilitándoles formar vínculos con otros individuos. Las habilidades grupales resaltan en aquellas personas que llegan a delegar un grupo de individuos bajo su liderazgo, es así que estas personas logran formar equipos con el objetivo de unificar a cada uno de los participantes, así mismo ello no garantiza que la calidad del trabajo mejores, sin embargo, al haber una unificación de los participantes habrá un aprendizaje mutuo.

Según Ureña (2017) las habilidades gerenciales deben contar con las siguientes características: Primero, se consideran hechos conductuales todo lo relacionado a las habilidades gerenciales, pues estas se relacionan a las actividades realizadas por las personas, quienes hacen y direccionan las metas planteadas por sus organizaciones; segundo, son considerados actividades controlables, pues su desarrollo está bajo el control de las personas, es decir los individuos controlan sus accionares; tercero, las habilidades mencionadas son desarrolladas, ya que las personas tienen la capacidad de fortalecer sus destrezas mientras practican y retroalimentan sus labores.

Otra característica importante es que estas habilidades están interrelacionadas y sobrepuestas, ya que hay un grado de dificultad para realizar una demostración a que una habilidad no esté involucrado en el resto de habilidades que posee una persona. Así mismo las habilidades suelen tener un grado de contradicción, puesto que no todas son humanistas, ni centradas, y

dificultan en unificar para la realización de un trabajo en grupo, pero tampoco son individuales, en consecuencia, un buen gerente tendrá un poco de todas habilidades descritas.

La efectividad laboral se define como la sumatoria de las observaciones que tienen los trabajadores respecto al lugar donde trabajan, pues este influirá en su desempeño laboral. (Corichi, Javier, & García, 2016). Según los autores, son la comprensión compartida de los miembros de la organización sobre el poder de la motivación, la comunicación, las relaciones interpersonales y los procesos de toma de decisiones. De acuerdo a Ilin et al. (2018) La efectividad laboral de los empleados es un factor importante dentro de cualquier tipo de organización.

La eficacia laboral de los empleados se refiere a la medida en que los estos lleven a cabo sus deberes en su trabajo, con buena actitud, y dentro de un desarrollo con buen clima laboral, en los cuales en torno a ello gira diferentes actividades, siendo la efectividad laboral un tema de preocupación por parte de las empresas, el cual depende del nivel de impulso, motivación y sumario de toma de decisiones que reside dentro de los trabajadores. (Owan, 2018)

De acuerdo a De Carvalho et al. (2017) Las fuerzas motivacionales, van desde la elección, es decir, conscientemente elegir y trabajar de acuerdo a las preferencias personales, a la oportunidad, de participar en el trabajo. Las relaciones interpersonales es parte de un enfoque relacional el cual reconoce trabajar como una variedad de prácticas laborales inseparables de las relaciones personales de parentesco, amistad o comunidad; enfatiza así la interconexión del trabajo realizado en la organización. (Alacovska, 2018)

### **III. METODOLOGÍA**

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

Dichos estudios son estudios de tipo básico. Según Sampieri (2018), la investigación básica intenta obtener conocimiento sobre la realidad combinando procesos sistemáticos y empíricos.

En la presente investigación será de tipo no experimental ya que no se altera la realidad la cual se describe tal y como se presenta; y es de corte transversal porque se aplicó el instrumento una sola vez, según Manterola, Quiróz, Salazar, y García (Manterola, Quiróz, & Salazar, 2019), la característica principal de estos estudios es que se hacen en una sola instancia, por ello, no existe un seguimiento. Al respecto Hernández et al. (2016), Argumentan que la investigación no experimental es investigación realizada sin manipulación deliberada de variables; es decir, estudios en los que se observan y analizan los fenómenos en su entorno natural, y no cambiamos deliberadamente las variables independientes.

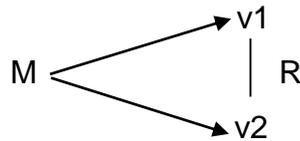
El diseño fue cuantitativo, además descriptivo-correlacional debido a que se pretende describir y analizar el fenómeno de estudio y encontrar efectos entre la variable habilidades directivas y la productividad en un momento dado. Los estudios correlacionales presentan el objetivo de establecer la medida de relación entre más de un concepto, las cuales se basan en supuestos de investigación. (Baena, 2016)

#### **Nivel de la investigación**

De acuerdo al propósito que se buscó explorar ,se afirma que se trata de un estudio cuyo nivel es correlacional

#### **Diseño**

No experimental-transeccional (descriptivo-correlacional).y propositivo Intenta brindar recomendaciones para las habilidades de gestión relacionadas con la efectividad empresarial en SUMAQ E.I.R.L.



Donde:

M = Muestra

v1 = Variable 1 (Habilidades gerenciales)

v2 = Variable 2 (Efectividad laboral)

R = Correlación entre variables

### 3.2. Variables y Operacionalización

#### Habilidades gerenciales

**Definición conceptual:** Es un cierto conjunto de acciones realizadas por una persona que conduce a un resultado específico. A diferencia de los rasgos de carácter puramente mentales o fijos, los demás pueden notar las habilidades. (Whetten & Cameron, 2016)

#### Efectividad laboral

**Definición conceptual:** Es el cúmulo de conocimientos de los trabajadores respecto a su ambiente laboral, este ambiente estará conformado por un espacio humano y físico, espacio en él realizan sus actividades laborales. (Corichi, Javier, & García, 2016)

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

**Población:** Según Vara (2016) nos indica que la población vendría ser un conjunto de sujetos el cual poseerá más de una característica en común, que viven en el mismo lugar y cambian con el tiempo. La población estará compuesta por 20 trabajadores de SUMAQ E.I.R.L., ubicada en la sede central.

La población de la presente investigación tiene los siguientes parámetros:

**Lugar:** Wánchaq – Cusco.

**Periodo:** abril 2021 a octubre 2021.

**Dimensiones:** relación con el título, hipótesis, variables y objetivos.

**Condición Muestral:** empleados del área operacional y administrativo.

**Muestra:** Según Hernández y Mendoza (2018) una muestra es un subconjunto de la población de interés que requiere una definición precisa y previa, así como la recolección de datos y la representación de la población. La muestra estará compuesta por 20 empleados.

**Muestreo:** Técnica que permite seleccionar una muestra dentro de la población (Hernández et al., 2018). Donde se tendrá en cuenta la cantidad de la población de estudio para un muestreo no probabilístico ya que se tomará en cuenta al total de la población.

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

Se utilizó la encuesta como instrumento de aplicación. De acuerdo a Hernández et al. (2016), la técnica llamada encuesta, que tiene el fin de ser aplicado en los individuos que se encuentran en el ámbito de estudio, en ese sentido se utiliza una lista de preguntas para captar las respectivas mediciones cuantitativas de acuerdo a las características de los individuos estudiados.

La herramienta a utilizar será un cuestionario con preguntas estructuradas y cerradas a su vez.

### **3.5. Procedimientos**

Para recolectar los datos, se desarrolló un instrumento, un cuestionario en escala de Likert, para examinar el grado de asociación entre las variables. De acuerdo a Matas (2018), “las escalas tipo Likert constituyen uno de los instrumentos más utilizados en Ciencias Sociales y estudios de mercado”, algunos autores justifican su utilización por la facilidad de uso.

La escala Likert representa una alternativa valiosa para la recolección de datos en investigaciones cuantitativas, este radica en ser un grupo de preguntas,

puesta como proposiciones afirmativas, en la que las personas que serán estudiadas responderán de acuerdo a las escalas que se les presente, estas pueden estar compuesta de 3, 5, 7 respuestas escaladas, en ese sentido cada una de ellas se le asignara un valor. (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018)

La fiabilidad de la herramienta se calcula utilizando el método del factor alfa de Cronbach. El coeficiente  $\alpha$  se refiere a una métrica para medir la consistencia interna de la escala utilizada para evaluar la correlación de los ítems dentro del instrumento (Tuapanta, Duque, & Mena, 2017), En otras palabras, el coeficiente  $\alpha$  es el promedio de las correlaciones. Entre elementos que forman parte del equipo por análisis de perfil de respuesta; requiere controles de medición únicos y produce valores que van de 0 a 1. Es decir, solo se aplica calculando el coeficiente de adopción en un cuestionario tipo Likert.

Cero (0) significa cero confianza y 1 representa plena confianza, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$r_{tt} = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right]$$

Dónde:

$r_{tt}$  = Alfa de Cronbach

$K$  = Número de Ítems

$S_i^2$  = Varianza de cada ítem

$S_t^2$  = Varianza del total

El valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0.7; Un valor menor a este, significara la estabilidad dentro del instrumento usado es bajo, demostrando una débil relación entre las preguntas planteadas. Por otro lado de obtener un valor mayor al 0.7, ello significara una alta relación entre las preguntas. (Tuapanta, Duque, & Mena, 2017)

Luego del cálculo de fiabilidad del instrumento (Anexo N° 3), se validó los datos obtenidos mediante la encuesta a los trabajadores de la empresa SUMAQ, donde fueron procesados mediante el software SPSS Vr. 25; obteniendo cierto tipo de gráfico, lo cual ayudará a realizar una mejor interpretación de los resultados, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el análisis se utilizó en el estudio el sistema estadístico SPSS - Versión 25 para interpretar y analizar toda la información obtenida del estudio. Luego, mediante la aplicación de estadística descriptiva e inferencial, se obtienen los gráficos y tablas correspondientes para presentar los resultados de la investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

De acuerdo con las apuestas éticas de la Universidad César Vallejo, es asegurar que la investigación realizada demuestre estándares científicos rigurosos, responsables y honestos para producir resultados científicos, y de esta manera, se protegen los derechos humanos de la investigación y se promueve la buena actividad científica. Por esta razón, las citas y referencias se presentan de manera contemporánea y racional, respetando la originalidad. Tal como lo define el Código de Ética de la UCV, el artículo 3 o trata sobre el reconocimiento de la integridad personal, y en ese sentido, la investigación respeta y mantiene la confidencialidad de los datos de los trabajadores de SUMAQ E.I.R.L.

#### IV. RESULTADOS

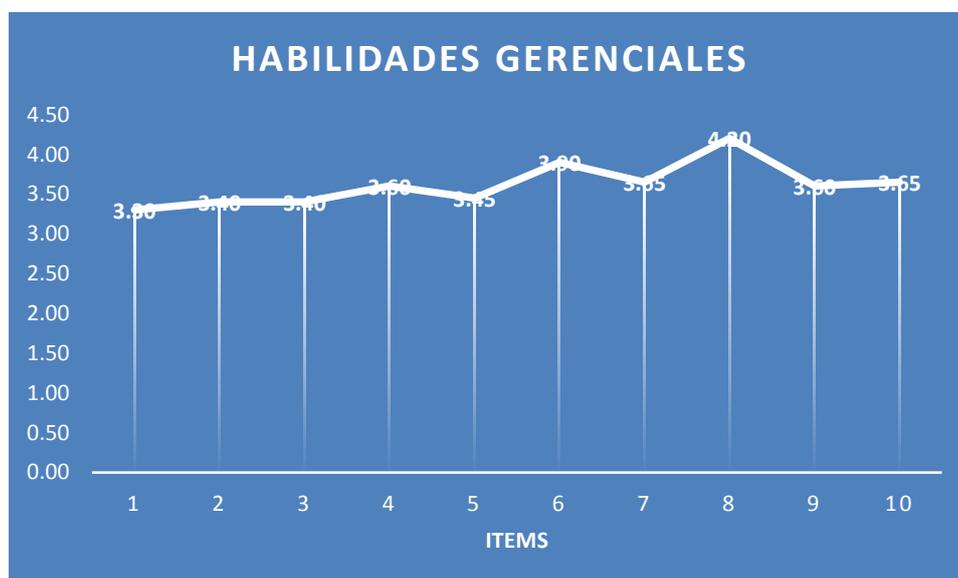
En el presente capítulo, se presentó los resultados estadísticos de acuerdo a los objetivos. Además, una tabla y figura por cada variable y dimensión con un breve análisis e interpretación.

**Respecto al objetivo (a) Estimar el nivel de las habilidades gerenciales de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021.**

Tabla 1: Nivel de Habilidades Gerenciales

		Estadísticos									
		ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10
<b>N</b>	Válido	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
<b>Media</b>		3,30	3,40	3,40	3,60	3,45	3,90	3,65	4,20	3,60	3,65
<b>Mediana</b>		3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
<b>Moda</b>		3	4	3	3ª	3	5	4	4	4	4

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa M SUMAQ



**Figura 1.** Nivel de las Habilidades Gerenciales

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SUMAQ

La media o promedio del nivel de habilidades gerenciales en la empresa SUMAQ E.I.R.L en Cusco, en el año 2021; es de 3,6, esto indica una escala de promedio 4 cuya categoría es “alto”.

Los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10 tienen una puntuación media de 3,7, que se acerca al 4 en la categoría "alta". Se puede demostrar que el 50% de las muestras caen en la categoría "alta" o inferior. De manera similar, el 50% restante cae en la categoría Alta o superior

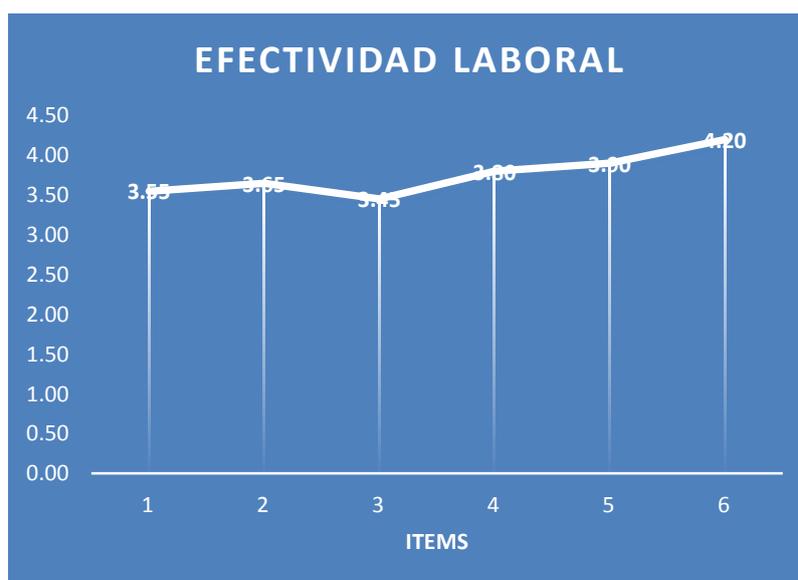
La moda es de 3,7 es decir 4 en promedio, por lo que se encuentra en un nivel “alto”

**Respecto al objetivo (b) Medir el nivel de efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021.**

Tabla 2: Nivel de efectividad laboral

		Estadísticos					
		ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16
<b>N</b>	Válido	20	20	20	20	20	20
<b>Media</b>		3,55	3,65	3,45	3,80	3,90	4,20
<b>Mediana</b>		3,50	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
<b>Moda</b>		3	4	3	4	4	4

Nota. Las preguntas están representadas por los ítems.



**Figura 2.** Nivel efectividad laboral

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa M SUMAQ

La media o promedio del nivel de efectividad laboral en la empresa SUMAQ E.I.R.L en Cusco, en el año 2021; es de 3,8, esto indica una escala de promedio 4 cuya categoría es “alto”.

Los ítems 11, 12, 13, 14, 15 y 16 tienen una puntuación media de 3,75, que se acerca al 4 en la categoría Alto. Se puede demostrar que el 50% de las muestras caen en la categoría "alta" o inferior. De manera similar, el 50% restante cae en la categoría Alta o superior.

La moda es de 3,6 es decir 4 en promedio, por lo que se encuentra en un nivel “alto”

**c) Determinar la relación entre las habilidades gerenciales en la efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021.**

Tabla 3: Correlación Rho de Spearman de habilidades gerenciales y efectividad laboral

Correlaciones				
		HABILIDADES GERENCIALES V1		EFFECTIVIDAD LABORAL V2
Rho de Spearman	Habilidades Gerenciales V1	Correlación de spearman	1	,651**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	20	20
	Efectividad Laboral V2	Correlación de Spearman	,651**	1
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	20	20

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

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa M SUMAQ

En la Prueba de correlación de p (rho) de Spearman podemos decir respecto a las habilidades gerenciales cuando la variación de escala es de una unidad categórica, la variación en efectividad laboral es de 0,651, es decir hay

un coeficiente de correlación donde según la correlación es considerada “*moderada y fuerte*”.

Considerando como moderada, todo esto con una probabilidad de acertar de 99.98% o con una probabilidad de error de 0,02%.

Se acepta la siguiente hipótesis: donde sí existe relación de las Habilidades Gerenciales y la Efectividad Laboral de *SUMAQ EIRL cusco 2021*”

Es decir, un factor determinante para que el trabajo de los empleados sea efectivo es necesario las habilidades gerenciales con las que cuenta la empresa SUMAQ; esto se ve reflejado en la calidad de servicio que se les brinda a los clientes.

La escala para el análisis fue la siguiente:

0 – 0,25: Escasa o nula

0,26 – 0,50: Débil

0,51 – 0,75: Entre moderada y fuerte

0,75 – 1,00: Entre fuerte y perfecta

## **V. DISCUSIÓN**

### **5.1 Respecto al objetivo específico (a) “Estimar el nivel de las habilidades gerenciales de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021”.**

La media o promedio del nivel de habilidades gerenciales en la empresa SUMAQ E.I.R.L en Cusco, en el año 2021; es de 3,6, esto indica una escala de promedio 4 cuya categoría es “alto”.

Los resultados obtenidos guardan semejanza con los hallazgos obtenidos por Navarro (2018) en su estudio titulado “Influencia de las habilidades gerenciales en el aumento de la productividad en el área comercial de una empresa de servicios” identificó influencia de las habilidades gerenciales en el aumento de la productividad, donde llegó a la conclusión de que las habilidades gerenciales son indispensables como herramientas para el gerente, al momento de direccionar un grupo de trabajo en el área comercial de empresas de servicio, caracterizadas por sus exigencias competitivas, donde se presenta la necesidad de liderar procesos de cambio continuo y motivar en sus colaboradores el desarrollo de habilidades logrando así el cumplimiento de metas individuales y colectivas.

### **5.2 Respecto al objetivo específico (b) “Medir el nivel la efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021”**

La media o promedio del nivel de efectividad laboral en la empresa SUMAQ E.I.R.L en Cusco, en el año 2021; es de 3,8, esto indica una escala de promedio 4 cuya categoría es “alto”.

Los resultados obtenidos confirman lo que nos indica el autor Romero et al. (2019) en su trabajo de investigación titulado “Comunicación para la efectividad laboral y el Happiness Management: Revisión crítico-analítica de la literatura” concluye que es importante destacar que esta corriente de mutuo beneficio aún es incipiente en el mundo corporativo, pero cada día son más las empresas y emprendimientos los que se suman a esta cruzada por mejorar la calidad de vida de las personas indirectamente, y la productividad y efectividad, de sus empresas directamente.

### **5.3 Respecto al objetivo específico (c) “Determinar la relación entre las habilidades gerenciales en la efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021”.**

Se tuvo un coeficiente de correlación de 0,651, donde según la escala de correlación se tiene una correlación moderada fuerte entre las habilidades gerenciales y efectividad laboral.

Esto con una probabilidad de acertar de 99.98% o una probabilidad de error de 2% por lo tanto aceptamos la relación.

### **5.4 Respecto a las Limitaciones de la Investigación**

Las limitaciones de la investigación fueron que los horarios de los trabajadores de la empresa SUMAQ E.I.R.L, 2021, ya que por sus diferentes actividades no se les encontró con el tiempo completo en hora, brindándonos un tiempo limitado para darnos las respuestas al cuestionario presentado.

## VI. CONCLUSIONES

En este capítulo se expondrá de forma breve los resultados de la presente investigación, siendo estas dirigidas a responder a cada uno de los objetivos formulados en el estudio, de igual forma se comprobará las hipótesis planteadas.

6.1 Respecto al objetivo específico (a) “Estimar el nivel de las habilidades gerenciales de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021”.

De acuerdo a los datos obtenidos la media o promedio del nivel de habilidades gerenciales en la empresa SUMAQ E.I.R.L en Cusco, en el año 2021; es de 3,6, esto indica una escala de promedio 4 cuya categoría es “alto”.

La mediana de los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 es de 3,7 lo cual es cercano a 4 de categoría “alto”. Podríamos indicar que el 50% de la muestra calificada con categoría menor o igual al nivel “alto”; así mismo el otro 50% califica con categoría mayor o igual al nivel “alto”

La moda es de 3,7 es decir 4 en promedio, por lo que se encuentra en un nivel “alto”. Se puede inferir que el nivel de habilidades gerenciales en SUMAQ es alto.

6.2 Respecto al objetivo específico (b) Medir el nivel de la efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021”

De acuerdo a los datos obtenidos la media o promedio del nivel de efectividad laboral en la empresa SUMAQ E.I.R.L en Cusco, en el año 2021; es de 3,8, esto indica una escala de promedio 4 cuya categoría es “alto”.

La mediana de los ítems 11, 12, 13, 14, 15, 16 es de 3,75 lo cual es cercano a 4 de categoría “alto”. Podríamos indicar que el 50% de la muestra calificada con categoría menor o igual al nivel “alto”; así mismo el otro 50% califica con categoría mayor o igual al nivel “alto”.

La moda es de 3,6 es decir 4 en promedio, por lo que se encuentra en un nivel “alto”. Se puede inferir que el nivel de la efectividad laboral en SUMAQ es alto.

6.3 Respecto al objetivo específico c) “Determinar la relación entre las habilidades gerenciales en la efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021”.

En la Prueba de correlación de  $\rho$  (rho) de Spearman entre habilidades gerenciales y efectividad laboral se tiene un coeficiente de correlación de 0,651, donde según la escala de correlación se tiene una correlación moderada fuerte. Se tiene también el valor de significancia bilateral (Sig.) de  $0,002 < 0,05$ , Se acepta la hipótesis *“si existe relación entre las Habilidades Gerenciales y Efectividad Laboral en SUMAQ E.I.R.L, 2021”*.

6.4. Respecto al objetivo específico (d) “Elaborar una propuesta de las habilidades gerenciales en relación a la efectividad laboral en SUMAQ E.I.R.L. Cusco, 2021”

La propuesta está formulada por 10 objetivos, 10 estrategias, 10 acciones, 1 responsable, donde se presentó 10 indicadores por mejorar en un tiempo de 2 meses en promedio con un presupuesto de S/. 3,650.

Se infiere que el nivel 3.6 varié a 4 por implementación o formulación del plan de acción, así concretándose la hipótesis general, *“Si existe relación entre las habilidades gerenciales y la efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021”*.

Asimismo, dicho plan se sustenta con el coeficiente de correlación de spearman obteniendo  $\rho=0.651$ , incrementando la variable habilidades gerenciales también incrementara la variable efectividad laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

A partir de los resultados obtenidos en la presente investigación en los trabajadores de la empresa SUMAQ, distrito Wánchaq, Cusco en el año 2021 se formulan las siguientes recomendaciones.

### 1. Recomendaciones respecto al diseño de estudio:

Se propone modificar el diseño cuantitativo a una investigación cualitativa, para la comprensión más profunda del objeto de estudio, donde se proporcionará información verbal que puede convertirse en estadísticas, el cual no necesita un plan estrictamente diseñado.

### 2. Recomendaciones respecto al instrumento utilizado:

Se sugiere respecto al instrumento utilizado (cuestionario cerrado), que se haga uso de una entrevista (cuestionario abierto) ya que permitirá una la obtención de una información más completa y nos permitirá explicar claramente la información obtenida, se recomienda una entrevista no estructurada de ya que es más flexible y abierta.

### 3. Recomendaciones respecto a la hipótesis:

Respecto a la hipótesis *“si formulamos e implementamos una propuesta de las habilidades gerenciales entonces existirá relación con la efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021”* se sugiere trabajar con un margen de error menor a 0.05 con la finalidad de hacer más confiable el resultado obtenido mediante el test de Spearman.

## REFERENCIAS

- Alacovska, A. (2018). Informal creative labor practices: A relational work perspective. *Human Relations*, 1-27.
- Araujo Jaramillo, L. I. (2018). *Influencia de las competencias gerenciales sobre el clima organizacional en microempresas ubicadas en el Cantón Rumiñahui*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Baena, G. (2016). *Metodología de la Investigación*. Mexico : Grupo Editorial Patria.
- Cameron, W. y. (2016). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson.
- Corichi, A., Javier, T., & García, M. (2016). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *Boletines científicos*, 2- 6.
- De Carvalho, A., Ciolfi, L., & Gray, B. (2017). Detailing a Spectrum of Motivational Forces Shaping Nomadic Practices . *Proceedings of the 2017 ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work and Social Computing - CSCW*, 962-977.
- Gonzalez, M., & Ley, J. (2019). Management skills and their influence on the competitiveness of agribusiness in the Mexicali Valley, Mexico. *Revista Espacios*, 40(42), 16.
- Hernández , R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Hernandez , R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Huamán Naula, H., & Canahuire Montúfar, V. (2016). *Habilidades gerenciales y crecimiento empresarial de las Empresas Panificadoras del Distrito de Cusco-2015*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.
- Ilin, I., Shirokova, S., & Lepekhin, A. (2018). IT Solution concept development for tracking and analyzing the labor effectiveness of employees. *E3S Web of Conferences*, 1-8.
- Navarro Cortes, C. X. (2018). *INFLUENCIA DE LAS HABILIDADES GERENCIALES EN EL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL ÁREA COMERCIAL DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS*. Bogotá: UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA .

- Owan, V. (2018). Conflict Management Strategies and Secondary School Teachers' Job Effectiveness in Obubra Local Government Area of Cross River State, Nigeria. *B.Ed. Project, University of Calabar*, 114.
- Popescu, L., Iancu, A., Avram, M., Popescu, V., & Avram, D. (2020). The Role of Managerial Skills in the Sustainable Development of SMEs in Mehedinti County, Romania. *MDPI*, 1-16.
- Riofrío Juárez, A. G. (2020). *Habilidades Gerenciales y Nivel de Ventas en los Microempresarios que ofrecen Delivery ante la Pandemia del COVID-19, Piura, 2020*. Piura: Universidad Cesar Vallejo.
- Robles, R. (2019). *LAS HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA, 2017*. Huacho: UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN.
- Rojas Nieto, K. L. (2017). *Habilidades gerenciales y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Samper Head Hunting S.A.C. Lima, 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Suárez, H. (2017). Empowerment as a management strategy to improve work effectiveness. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*, 2(2), 64-81.
- Ureña Aquino, P. M. (2017). Habilidades Gerenciales . *Escuela de Organizacion Industrial*, 14- 34.
- USIL. (07 de 11 de 2020). *100 mil restaurantes cerraron en el Perú por la pandemia*. Obtenido de usil.edu.pe: <https://www.usil.edu.pe/noticias/100-mil-restaurantes-cerraron-en-el-peru-la-pandemia>
- Vara, A. (2016). *7 pasos para una tesis exitosa*. Lima: Macro.
- Vargas. (15 de 03 de 2020). *El reto de los restaurantes ante el avance del covid-19*. Obtenido de eltiempo.com: <https://www.eltiempo.com/cultura/gastronomia/las-medidas-de-prevencion-de-restaurantes-colombianos-ante-el-coronavirus-472418>
- Whetten, D., & Cameron, K. (2016). *Desarrollo de habilidades directivas*. Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Habilidades Gerenciales	Son conjuntos identificables de acciones que los individuos llevan a cabo y que conducen a ciertos resultados. Las habilidades pueden ser observadas por otros, a diferencia de los atributos que son puramente mentales o fijos en la personalidad. (Whetten & Cameron, 2016)	Los individuos con diferentes estilos y personalidades aplican sus habilidades de manera diferente, existe un grupo central de atributos observables en el desempeño eficaz de habilidades que son comunes a través de toda una gama de diferencias individuales.	Habilidades personales	Desarrollo del autoconocimiento	¿Cuál sería el nivel de desarrollo de autoconocimiento como habilidades personales relacionadas a la efectividad laboral?	<b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario  <b>Escala de medición de tipo Likert:</b>  (1) Muy bajo (2) Bajo (3) Regular (4) Alto (5) Muy alto
				Manejo del estrés personal	¿Cuál sería el nivel de manejo de estrés personal como habilidades gerenciales relacionadas a la efectividad laboral?	
				Solución creativa y analítica	¿Cuál sería el nivel de solución creativa y analítica como habilidades gerenciales relacionadas a la efectividad laboral?	
			Habilidades interpersonales	Establecimiento de relaciones	¿Cuál es el nivel de establecimiento de relaciones como habilidades interpersonales relacionadas a la efectividad laboral?	
				Poder de influencia	¿Cuál es el nivel del poder de influencia como habilidades interpersonales relacionadas a la efectividad laboral?	
				Motivación de los demás	¿Cuál es el nivel de motivación de los demás como habilidades interpersonales relacionadas a la efectividad laboral?	
				Manejo de conflictos	¿Cuál es el nivel de manejo de conflictos en la habilidad interpersonal relacionados a la efectividad laboral?	
			Habilidades grupales	Delegación	¿Cuál es el nivel de delegación en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales?	
				Formación de equipos	¿Cuál es el nivel de formación de equipo en la efectividad	

					laboral relacionado a las habilidades gerenciales?
				Liderar cambios positivos	¿Cuál es el nivel liderazgo de cambios positivos en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales?
Efectividad Laboral	Es la suma de las percepciones que los trabajadores tienen sobre el medio humano y físico donde se desarrolla la actividad cotidiana de la organización. (Corichi, Javier, & García, 2016)	Son percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración. (Corichi, Javier, & García, 2016)	Fuerzas motivacionales	Nivel de motivación	¿Cuál es el nivel de motivación en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales?
			Relaciones interpersonales	Interacción superior/subordinado	¿Cuál es el nivel de interacción superior en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales? ¿Cuál es el nivel de subordinación en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales?
				Nivel de relación entre compañeros de trabajo	¿Cuál es el nivel de relación entre compañeros en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales?
			Procesos de toma de decisiones	Nivel de información	¿Cuál es el nivel de información en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales?
Reparto de funciones	¿Cuál es el nivel de reparto de funciones en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales?				

## Anexo 2. Matriz de Consistencia

Problemas de la investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis de la investigación	Variables	Metodología
<b>General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>Habilidades</b>	<b>Tipo:</b> no experimental
¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y la efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021?	Establecer la relación entre las habilidades gerenciales y la efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021	<i>Existe una relación entre las habilidades gerenciales y la efectividad laboral en SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021”.</i>	<b>Gerenciales</b> 1. Habilidades personales 2. Habilidades interpersonales 3. Habilidades grupales  <b>Efectividad Laboral</b> 4. Fuerzas motivacionales 5. Comunicación 6. Relaciones interpersonales 7. Procesos de toma de decisiones	<b>Diseño:</b> transeccional-descriptivo –correlacional-propositivo) <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Población:</b> Trabajadores de SUMAQ E.I.R.L. en el distrito del Cusco, 2021.  <b>Muestra:</b> La muestra está conformada por 20 trabajadores del área administrativa y operativa de la empresa SUMAQ.  <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> cuestionario
<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>		
8. ¿Cuál es el nivel de relación de las habilidades gerenciales de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021? 9. ¿Cómo se desarrolla la efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021? 10. ¿Cómo se desarrollan las habilidades gerenciales en la efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021? 11. ¿Cómo formular una propuesta de habilidades gerenciales en la efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L. Cusco, 2021, Será la indicada?	1. Estimar el nivel de las habilidades gerenciales en la efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021. 2. Medir la efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021 3. Elaborar una propuesta de habilidades gerenciales en la efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021.	1. El promedio de las habilidades gerenciales en SUMAQ E.I.R.L se incrementará en 80% la hipótesis específica $H_i: x > 80$ . 2. El promedio de la Efectividad laboral en SUMAQ E.I.R.L se incrementará en 80% la hipótesis específica $H_i: x > 80$ , Cusco, SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021”; 3. Si una propuesta de Habilidades Gerenciales es elaborada en base a las diez habilidades directivas de WHETTEN & CAMERON mejorará la efectividad laboral para SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021”.		

**Anexo 03**

**SOLICITO: Permiso para realizar  
Trabajo de Investigación**

**SEÑOR: ISACC APARICIO MASIAS LAYME  
PROPIETARIO Y GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA SUMAQ E.I.R.L.**

**Nosotras, EVELIN DIANA SOLIS  
QUISPE & KELLY JANCCO HUALLPA.**

Ante Ud. respetuosamente presentamos  
y exponemos:

Que, habiendo culminado la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN**, solicito a Ud. permiso para realizar trabajo de Investigación en su Institución sobre **“HABILIDADES GERENCIALES Y LA EFECTIVIDAD LABORAL DE SUMAQ EIRL CUSCO, 2021”** a fin de obtener el título profesional de administración en la universidad César Vallejo.

**POR LO EXPUESTO:**

Le ruego a usted acceder a mi solicitud.

CUSCO, 03 de mayo del 2021



---

**ISACC APARICIO MASIAS LAYME**  
N° DNI: 41026094

#### Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

### HABILIDADES GERENCIALES Y EFECTIVIDAD LABORAL DE SUMAQ EIRL CUSCO 2021.

**OBJETIVO:** Establecer la relación entre las habilidades gerenciales y la efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L., Cusco, 2021.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una **X** la alternativa que usted considera válida de acuerdo con el ítem en los casilleros siguientes:

<b>MUY BAJO</b>	<b>BAJO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>ALTO</b>	<b>MUY ALTO</b>
<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>

<b>ITEMS</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>
<b>HABILIDADES GERENCIALES.</b>					
1. El nivel de desarrollo de autoconocimiento como habilidades personales relacionadas a la efectividad laboral.	1	2	3	4	5
2. El nivel de manejo de estrés personal como habilidades gerenciales relacionadas a la efectividad laboral.	1	2	3	4	5
3. El nivel de solución creativa y analítica como habilidades gerenciales relacionadas a la efectividad laboral.	1	2	3	4	5
4. El nivel de establecimiento relaciones como habilidades interpersonales relacionadas a la efectividad laboral.	1	2	3	4	5
5. El nivel del poder de influencia como habilidades interpersonales relacionadas a la efectividad laboral.	1	2	3	4	5
6. El nivel de motivación de los como habilidades interpersonales relacionadas a la efectividad laboral.	1	2	3	4	5

7. El nivel de manejo de conflictos en la habilidad interpersonal relacionados a la efectividad laboral.	1	2	3	4	5
8. El nivel de delegación en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales	1	2	3	4	5
9. El nivel de formación de equipo en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales	1	2	3	4	5
10. El nivel liderazgo de cambios positivos en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales	1	2	3	4	5
<b>EFFECTIVIDAD LABORAL</b>					
11. El nivel de motivación en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales.	1	2	3	4	5
12. El nivel de interacción superior en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales.	1	2	3	4	5
13. El nivel de subordinación en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales.	1	2	3	4	5
14.El nivel de relación entre compañeros en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales.	1	2	3	4	5
15. El nivel de información en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales.	1	2	3	4	5
16. El nivel de reparto de funciones en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales.	1	2	3	4	5

**Gracias por su colaboración**

### Anexo 5. La Validez y Confiabilidad del Instrumento

La validez del instrumento se ejecutó mediante 3 especialistas del tema de investigación para la confiabilidad se aplicó alfa de cronbach, lo cual arrojó un resultado superior a 0.7 que es muy confiable.

**Tabla 7. Juicio de expertos**

<b>Validadores</b>	<b>resultados</b>
Mg. Diaz Torrez Willian Ricardo	Muy bueno
Mg. Lic. Petronila Liliana Mairena Fox	bueno
Mg. Dr. Carranza Estela Teodoro	Muy Bueno
<b>Total</b>	<b>Muy bueno</b>

*Fuente: ficha de validación de encuesta*

**Tabla 8. Resumen de procesamiento de casos**

		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>casos</b>	<b>Válido</b>	15	100.0
	<b>Excluido</b>	,0	,0
	<b>Total</b>	15	100.0

*Fuente: ficha de validación de encuesta*

**Tabla 9. Estadística de fiabilidad**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
,766	2

*Fuente: ficha de validación de encuesta*

**Anexo 6. Constancias de validez del instrumento**

<b>Título de la investigación: “HABILIDADES GERENCIALES Y EFECTIVIDAD LABORAL DE SUMAQ EIRL CUSCO 2021”</b>							
<b>Apellidos y nombres de los investigadores: Kely Jancco Huallpa &amp; Evelin Diana Solís Quispe</b>							
<b>Apellidos y nombres del experto: Dr. Díaz Torres, William Ricardo</b>							
<b>ASPECTO POR EVALUAR</b>					<b>OPINIÓN DEL EXPERTO</b>		
<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Si Cumple</b>	<b>No Cumple</b>	<b>Observaciones/ Sugerencias</b>
<b>HABILIDADES GERENCIALES</b>	<b>Habilidades personales</b>	Desarrollo del autoconocimiento	1) El nivel de desarrollo de autoconocimiento como habilidades personales relacionadas a la efectividad laboral.	(1) Muy bajo (2) bajo (3) Regular (4) Alto (5) Muy Alto	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Manejo del estrés personal	2). El nivel de manejo de estrés personal como habilidades gerenciales relacionadas a la efectividad laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Solución creativa y analítica	3). El nivel de solución creativa y analítica como habilidades gerenciales relacionadas a la efectividad laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>Habilidades interpersonales</b>	Establecimiento de relaciones	4). El nivel de establecimiento relaciones como habilidades interpersonales relacionadas a la		<input checked="" type="checkbox"/>		

			efectividad laboral.				
		Poder de influencia	5). El nivel del poder de influencia como habilidades interpersonales relacionadas a la efectividad laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Motivación de los demás	6). El nivel de motivación de los como habilidades interpersonales relacionadas a la efectividad laboral		x		
		Manejo de conflictos	7). El nivel de manejo de conflictos en la habilidad interpersonal relacionados a la efectividad laboral		x		
	Habilidades grupales	Delegación	8). El nivel de delegación en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Formación de equipos	9). El nivel de formación de equipo en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Liderar cambios positivos	10). El nivel liderazgo de cambios positivos en la efectividad		<input checked="" type="checkbox"/>		

			laboral relacionado a las habilidades gerenciales.				
EFECTIVIDAD LABORAL	Fuerzas motivacionales	Nivel de motivación	11). El nivel de motivación en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Relaciones interpersonales	Interacción superior/subordinado	12) El nivel de interacción superior en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales. 13) El nivel de subordinación en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Nivel de relación entre compañeros de trabajo	14). El nivel de relación entre compañeros en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Procesos de toma de decisiones	Nivel de información	15). El nivel de información en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Reparto de funciones	16). El nivel de reparto de funciones en la		<input checked="" type="checkbox"/>		

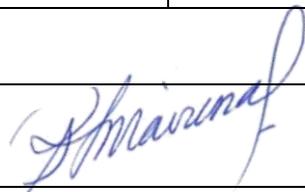
			efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales				
--	--	--	--	--	--	--	--

 <b>Firma del experto:</b>	<b>Fecha: 10 / 08 / 2021</b>
--	------------------------------

Título de la investigación: “HABILIDADES GERENCIALES Y EFECTIVIDAD LABORAL DE SUMAQ EIRL CUSCO 2021”							
Apellidos y nombres de los investigadores: Kely Jancco Hualpa & Evelin Diana Solis Quispe							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Mairena Fox Petronila Liliana							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Si Cumple	No Cumple	Observaciones/ Sugerencias
HABILIDADES GERENCIALES	Habilidades personales	Desarrollo del autoconocimiento	1) El nivel de desarrollo de autoconocimiento como habilidades personales relacionadas a la efectividad laboral.	(1) Muy bajo (2) bajo (3) Regular (4) Alto (5) Muy Alto	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Manejo del estrés personal	2). El nivel de manejo de estrés personal como habilidades gerenciales relacionadas a la efectividad laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Solución creativa y analítica	3). El nivel de solución creativa y analítica como habilidades gerenciales relacionadas a la efectividad laboral..		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Habilidades interpersonales	Establecimiento de relaciones	4). El nivel de establecimiento relaciones como habilidades interpersonales relacionadas a la efectividad laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Poder de influencia	5).El nivel del poder de influencia como habilidades interpersonales relacionadas a la efectividad laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Motivación de los demás	6). El nivel de motivación de los como habilidades interpersonales relacionadas a la efectividad laboral		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Manejo de conflictos	7). El nivel de manejo de conflictos en la habilidad interpersonal relacionados a la efectividad laboral		<input checked="" type="checkbox"/>		

	Habilidades grupales	Delegación	8). El nivel de delegación en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Formación de equipos	9). El nivel de formación de equipo en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Liderar cambios positivos	10). El nivel liderazgo de cambios positivos en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales.		<input checked="" type="checkbox"/>		
EFECTIVIDAD LABORAL	Fuerzas motivacionales	Nivel de motivación	11). El nivel de motivación en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Relaciones interpersonales	Interacción superior/subordinado	12) El nivel de interacción superior en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales. 13) El nivel de subordinación en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Nivel de relación entre compañeros de trabajo	14). El nivel de relación entre compañeros en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Procesos de toma de decisiones	Nivel de información	15). El nivel de información en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Reparto de funciones	16). El nivel de reparto de funciones en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales		<input checked="" type="checkbox"/>		

Firma del experto:



Fecha: 16 / 09 / 2021

<b>Título de la investigación: “HABILIDADES GERENCIALES Y EFECTIVIDAD LABORAL DE SUMAQ EIRL CUSCO 2021”</b>							
<b>Apellidos y nombres de los investigadores: Kely Jancco Huallpa &amp; Evelin Diana Solís Quispe</b>							
<b>Apellidos y nombres del experto: Dr. Carranza Estela Teodoro</b>							
<b>ASPECTO POR EVALUAR</b>					<b>OPINIÓN DEL EXPERTO</b>		
<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Si Cumple</b>	<b>No Cumple</b>	<b>Observaciones/ Sugerencias</b>
<b>HABILIDADES GERENCIALES</b>	<b>Habilidades personales</b>	<b>Desarrollo del autoconocimiento</b>	1) El nivel de desarrollo de autoconocimiento como habilidades personales relacionadas a la efectividad laboral.	(1) Muy bajo (2) bajo (3) Regular (4) Alto (5) Muy Alto	<input checked="" type="checkbox"/>		
		<b>Manejo del estrés personal</b>	2). El nivel de manejo de estrés personal como habilidades gerenciales relacionadas a la efectividad laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		<b>Solución creativa y analítica</b>	3). El nivel de solución creativa y analítica como habilidades gerenciales relacionadas a la efectividad laboral..		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>Habilidades interpersonales</b>	<b>Establecimiento de relaciones</b>	4). El nivel de establecimiento relaciones como habilidades interpersonales relacionadas a la efectividad laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>		

		Poder de influencia	5).El nivel del poder de influencia como habilidades interpersonales relacionadas a la efectividad laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Motivación de los demás	6). El nivel de motivación de los como habilidades interpersonales relacionadas a la efectividad laboral		<b>x</b>		
		Manejo de conflictos	7). El nivel de manejo de conflictos en la habilidad interpersonal relacionados a la efectividad laboral		<b>x</b>		
	Habilidades grupales	Delegación	8). El nivel de delegación en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Formación de equipos	9). El nivel de formación de equipo en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Liderar cambios positivos	10). El nivel liderazgo de cambios positivos en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales.		<input checked="" type="checkbox"/>		

EFECTIVIDAD LABORAL	Fuerzas motivacionales	Nivel de motivación	11). El nivel de motivación en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Relaciones interpersonales	Interacción superior/subordinado	12) El nivel de interacción superior en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales. 13) El nivel de subordinación en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Nivel de relación entre compañeros de trabajo	14). El nivel de relación entre compañeros en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Procesos de toma de decisiones	Nivel de información	15). El nivel de información en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Reparto de funciones	16). El nivel de reparto de funciones en la efectividad laboral relacionado a las habilidades gerenciales		<input checked="" type="checkbox"/>		

**Firma del experto:**



  
DR. TEODORO CARRANZA ESTELA  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
CLAD 08171

**Fecha:** 08 / 08 / 2021

## **Anexo 7. Propuesta**

### **Objetivos**

#### **Objetivo general**

Establecer la relación entre las habilidades gerenciales y la efectividad laboral de SUMAQ E.I.R.L. Cusco, 2021.

#### **Objetivos específicos**

- a) Estimar la habilidad gerencial en SUMAQ EIRL Cusco, 2021.
- b) Medir la efectividad laboral en SUMAQ EIRL Cusco, 2021.
- c) Determinar la relación entre habilidades gerenciales y efectividad laboral en SUMAQ EIRL Cusco, 2021.
- d) Elaborar una propuesta de las habilidades gerenciales y efectividad laboral en SUMAQ EIRL Cusco, 2021.
- e) Determinar el presupuesto del plan de acción.

## Plan de Acción

**Tabla 4. Elaborar una Propuesta de las Habilidades Gerenciales y la Efectividad Laboral en SUMAQ E.I.R.L, 2021**

Indicadores	Objetivos	Estrategias	Acciones	Recursos	Tiempo	Valor	Responsable	Índice		
								Actual	Proyectado	Variación
Ítem 1: Nivel de desarrollo de autoconocimiento	Mejorar el nivel de desarrollo de autoconocimiento de las habilidades gerenciales en SUMAQ EIRL Cusco, 2021.	Incrementar las encuestas al personal.	Evaluar el desarrollo de autoconocimiento de los trabajadores.	Material digital y separatas.	Semana 1	S/. 400	Área Administrativa	3,3	4	0,7
Ítem 2: Nivel del manejo del estrés personal	Mejorar el nivel del manejo del estrés personal de las habilidades gerenciales en SUMAQ EIRL Cusco, 2021.	Incrementar en los trabajadores de forma oportuna la asistencia psicológica cuando lo requiera.	Evaluar el manejo de estrés personal de los trabajadores	Material didáctico fichas, papelotes y material audiovisual.	Semana 1	S/.420	Área Administrativa	3,4	4	0,6
Ítem 3: Nivel de solución creativa y analítica	Mejorar el nivel de solución creativa y analítica de las habilidades gerenciales en SUMAQ EIRL Cusco, 2021.	Incrementar incentivos a los trabajadores para fomentar la productividad.	Identificar las soluciones creativas y analíticas de los trabajadores	Material digital y separatas.	Semana 2	S/.400	Área Administrativa	3,4	4	0,6
Ítem 4: Nivel de establecimiento de relaciones	Mejorar el nivel de establecimiento de relaciones de las habilidades gerenciales en SUMAQ EIRL Cusco, 2021.	Mantener los niveles de capacitación para desarrollar un buen clima institucional.	Identificar el establecimiento de relaciones de los trabajadores	Material didáctico y material audiovisual.	Semana 2	S/.250	Área Administrativa	3,6	4	0,4
Ítem 5: Nivel de poder de influencia	Mejorar el nivel de poder de influencia de las habilidades gerenciales en SUMAQ EIRL Cusco, 2021.	Incrementar Talleres sobre persuasión y liderazgo para influir de forma positiva en el comportamiento de los trabajadores.	Definir el poder de influencia de los trabajadores.	Material didáctico fichas, papelotes y material audiovisual.	Semana 3	S/.300	Área Administrativa	3,45	4	0,55
Ítem 6: Nivel de motivación de los demás	Mejorar el nivel de motivación de los demás de las habilidades gerenciales en SUMAQ EIRL Cusco, 2021.	Mantener el Establecimiento de estrategias laborales motivadoras.	Evaluar la motivación de los trabajadores.	Material didáctico fichas, papelotes y material audiovisual.	Semana 3	S/.350	Área Administrativa	3,9	4	0,1
Ítem 7: Nivel de manejo de conflictos	Mejorar el nivel de manejo de conflictos de las habilidades gerenciales en SUMAQ EIRL Cusco, 2021.	Mantener la Organización de talleres para mejorar la práctica de valores.	Identificar el manejo de conflictos de los trabajadores	Material didáctico, papelotes y material audiovisual.	Semana 4	S/.330	Área Administrativa	3,65	4	0,35
Ítem 8: Nivel de delegación	Mejorar el nivel de delegación de las habilidades gerenciales en SUMAQ EIRL Cusco, 2021.	Mantener talleres sobre objetivos institucionales y funciones del personal.	Identificar la delegación de actividades de los trabajadores	Material digital.	Semana 5	S/.300	Área Administrativa	4,2	5	0,8
Ítem 9: Nivel de formación de equipos	Mejorar el nivel de formación de equipos de las habilidades gerenciales en SUMAQ EIRL Cusco, 2021.	Mantener la Organización de equipos de trabajo.	Evaluar la formación de equipos que se da entre los trabajadores	Material didáctico fichas, papelotes y material audiovisual.	Semana 5	S/.450	Área Administrativa	3,6	4	0,4

Ítem 10: Nivel de liderazgo de cambios positivos	Mejorar el nivel de liderazgo de cambios positivos de las habilidades gerenciales en SUMAQ EIRL Cusco, 2021.	Mantener el Fortalecimiento de las cualidades de liderazgo.	Identificar el liderazgo con cambios positivos de los trabajadores.	Material didáctico fichas, papelotes y material audiovisual.	Semana 6	S/.450	Área Administrativa	3,65	4	0,35
	S/. 3650									

*Fuente: elaboración propia*

## Resumen

Tabla 5. “Elaborar una Propuesta de las Habilidades Gerenciales y la Efectividad Laboral en SUMAQ E.I.R.L, 2021”

Indicadores	Objetivos	Acciones	Estrategias	Responsable	Tiempo	Presupuesto	ÍNDICE		
							Actual	Proyectado	Variación
10 ítems	10	10	10	Área administrativa	2 meses	S/.3650.00	3,6	4	0,4

*Fuente: Elaboración propia*

Tabla 6. “Elaborar una Propuesta de las Habilidades Gerenciales y la Efectividad Laboral en SUMAQ E.I.R.L, 2021”

### Presupuesto

Bienes	Unidad de Medida	Cantidad	Precio Unitario	Precio total
Lapiceros	Unidad	50	s/. 1.00	s/.50.00
Laptop	Unidad	2	s/. 1,500.00	s/.3,000.00
Hojas bond	Unidad	1000	s/.0.015	s/.15.00
Impresiones	Unidad	100	s/.0.20	s/.20.00
Pizarras	Unidad	2	s/.50.00	s/.100.00
Plumones	Unidad	5	s/.3.00	s/.15.00
Recurso Humano	Unidad de Medida	Cantidad	Precio Unitario	Precio total
Profesional Técnico	Sesión	1	s/.50.00	s/.50.00
Profesional de Desarrollo personal	Sesión	2	s/.50.00	s/.100.00
Psicólogo	Sesión	3	s/.100.00	s/.300.00
<b>TOTAL</b>				<b>s/.3,650.00</b>

*Fuente: Elaboración propia*

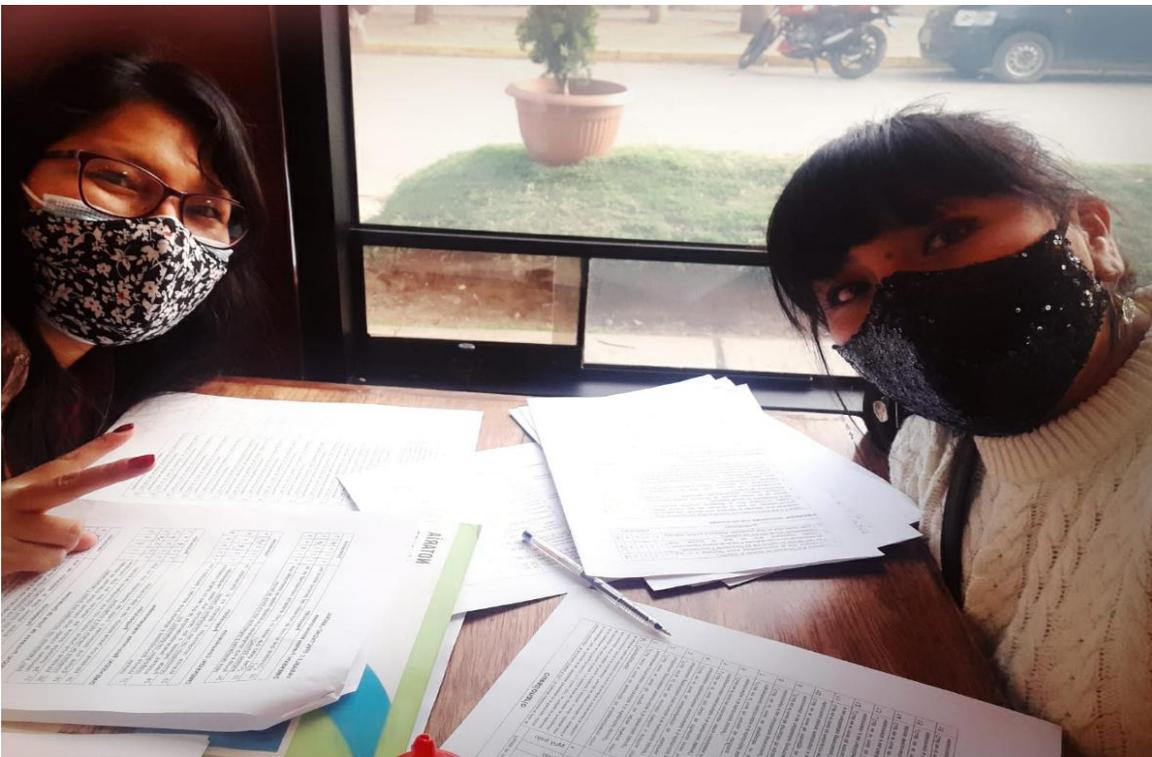
## Anexo 8.

1. Imagen donde presenta a todo el personal de la empresa SUMAQ E.I.R.

L



2. Imagen de nosotras autoras de la investigación, realizando las encuestas en la empresa SUMAQ E.I.R.L



### 3. Imagen del Ambiente Laboral de la Empresa SUMAQ E.I.R.L



Yo, DIAZ TORREZ WILLIAM RICARDO docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, **Filial - Lima Norte**, revisor de la tesis titulada:

**Habilidades gerenciales y la efectividad laboral de SUMAO EIRL Cusco, 2021**

de las estudiantes **JANCCO HUALLPA KELY** y **SOLIS QUISPE EVELIN DIANA** constato que la investigación tiene un índice de similitud de **25%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnítin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 30 de marzo de 2022



DIAZ TORRES WILLIAM RICARDO  
Coordinador de investigación de la EP de administración

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------