



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Liderazgo y habilidades gerenciales en una empresa de
consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

AUTOR:

Ortiz Viena, Franklin (orcid.org/0000-0001-6563-9436)

ASESORAS:

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel (orcid.org/0000-0002-8613-1882)

Mg. Ortiz Guillen, Mirtha Patricia (orcid.org/0000-0003-0298-5301)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi esposa e hijos, por ser mi soporte en situaciones difíciles, brindándome su amor, paciencia y comprensión, siendo el motor que me impulsa a continuar mi camino de superación.

Agradecimiento

A Dios todopoderoso por brindarme salud y vida para continuar con mi proceso de superación. A mi esposa e hijos por su apoyo y comprensión. A mi empleador por darme las facilidades necesarias. A la tutora por su valioso aporte. A la Universidad Cesar Vallejo por proporcionarme este programa académico que permite fortalecer mis capacidades.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -
MBA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023", cuyo autor es ORTIZ VIENA FRANKLIN, 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.

LIMA, 23 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL DNI: 09217078 ORCID: 0000-0002-8613-1882	Firmado electrónicamente por: LROBLADILLOB el 07-08-2023 07:15:40

Código documento Trilce: TRI - 0611607

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ORTIZ VIENA FRANKLIN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo y habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ORTIZ VIENA FRANKLIN DNI: 40007670 ORCID: 0000-0001-6563-9436	Firmado electrónicamente por: FORTIZVI el 15-08- 2023 12:40:15

Código documento Trilce: INV - 1265979

Índice de contenidos

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de la investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra, muestreo	19
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	47

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validación de Instrumentos	20
Tabla 2 Confiabilidad de las variables	21
Tabla 3 Distribución de frecuencias liderazgo	24
Tabla 4 Distribución de frecuencias habilidades gerenciales	25
Tabla 5 Análisis descriptivo del objetivo general	26
Tabla 6 Análisis descriptivo del primer objetivo específico	27
Tabla 7 Análisis descriptivo del segundo objetivo específico	28
Tabla 8 Análisis descriptivo del tercer objetivo específico	29
Tabla 9 Prueba de Kolmogorov	30
Tabla 10 Correlación hipótesis general	31
Tabla 11 Correlación hipótesis especifica 1	32
Tabla 12 Correlación hipótesis especifica 2	33
Tabla 13 Correlación hipótesis especifica 3	34

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023, el estudio fue de tipo básico, diseño no experimental transversal, nivel correlacional, con una población censal de 50 colaboradores de la empresa. La técnica empleada para el recojo de datos es la encuesta, se utilizaron 2 cuestionarios para cada variable, validados y con alta confiabilidad. La conclusión general fue que existe relación significativa positiva y alta entre liderazgo y las habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras de Pucallpa, con un valor de $r = 0.701$ y $p = 0.000$, estimado por el coeficiente de Rho Spearman.

Palabras clave:Liderazgo, habilidades gerenciales, transformacional, personal, carismático.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between leadership and management skills in a consulting and construction company, Pucallpa 2023, the study was of basic type, non-experimental cross-sectional design, correlational level, with a census population of 50 employees of the company. The technique used for data collection is the survey, 2 questionnaires were used for each variable, validated and with high reliability. The general conclusion was that there is a positive and high significant relationship between leadership and management skills in a consulting and construction company in Pucallpa, with a value of $r = 0.701$ and $p = 0.000$, estimated by the Rho Spearman coefficient.

Keywords Leadership, managerial skills, transformational, personal, charismatic.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las empresas están experimentando cambios rápidos y las habilidades, el discernimiento y la pericia del activo humano deben adaptarse a los objetivos de la organización y es difícil prosperar en un ambiente cambiante constantemente. Las organizaciones en el país y el mundo no han dejado de monitorear la competitividad de sus empleados y la gestión de los directivos en el desempeño de sus tareas, lo cual resulta deficiente cada día, por lo que se sigue implementando el plan de desarrollo tradicional. La falta de experiencia conduce a determinaciones erróneas, que en la oportunidad debida perjudican la continuidad financiera de la compañía, ante lo cual los socios deben darle el peso necesario a este caso, que permita incrementar la competitividad de cada uno de sus integrantes y así revitalizar mercados que fueron socavados por una mala gestión que contribuyó a la insuficiente competitividad laboral (Siciliano, 2022).

El mundo actual es muy competitivo y requiere de gerentes competentes que sepan enfrentar la realidad de los problemas, sepan resolver problemas en las unidades educativas, sean capaces de intensificar los esfuerzos para lograr los objetivos, y puedan elegir las decisiones acertadas y poder llevar el negocio de manera adecuada (Baque et al., 2020). Las orientaciones de valoración empresarial en el ámbito internacional muestran que para evaluar adecuadamente las capacidades de los empleados deben considerarse aspectos intelectuales, entusiastas, afectivos y de comportamiento (Walsh, 2019).

En América Latina, el patrimonio humano cobra importancia a la hora de asumir responsabilidades en las instituciones, y que las habilidades de liderazgo te permiten enfrentar las dificultades y mantener un adecuado ambiente de trabajo. Los asociados se sienten cómodos en su institución; esto requiere estrategias como la comunicación para poder distribuir información en el momento exacto para que los fines propuestos sean conocidos por todos y así puedan interaccionar de forma efectiva en sus labores. Se permite a los directivos que dirigen organismos públicos utilizar sus conocimientos y resolver dificultades derivadas de teorías que puedan sustentar ideas sobre las aptitudes de los gerentes para vincularse con la toma de decisiones (Pérez y Acosta, 2020).

También, en América Latina, las instituciones mostraron afán en la mejora de la calidad de la gestión, visionando en las habilidades que los colaboradores

demuestran en sus actividades en un nivel individual, interpersonal y de equipo, y enfatizando su propio desarrollo para propiciar estos cambios (Madrid, 2020).

En el Perú, este problema no es desconocido, se plantea que existe una falta de profesionales de la administración pública por las ínfimas remuneraciones que se asignan y el exigente perfil requerido para el puesto, o porque los aspirantes carecen de la instrucción suficiente. Un problema importante es la falta de administradores hospitalarios en la operación del sistema de salud (García, 2018, Gestión, 2017). A nivel nacional, el campo de la gestión está relacionado con las competencias del gerente responsable, que se forma en la unidad estructural, lo que, como menciona Katz, es un requisito necesario para ser el jefe de la unidad estructural y poder tomar decisiones que aporta a la organización. Las instituciones logran sus objetivos, pero lamentablemente, las denuncias de corrupción las hacen quienes no están calificados para el cargo, ya que la elección de candidatos idóneos sigue en manos de las autoridades (Madrid, 2020).

Un jefe, como todo hombre, tiene muchas faltas y virtudes, que debe conocer; esto significa que primero te miras, te conoces y luego entiendes al resto y piensas en lo que quieres conseguir, guiar a los demás para alcanzar la gloria. Actualmente la educación gerencial es extremadamente importante en todos los ámbitos, esencialmente en el ámbito de la gestión, que siempre ha significado el papel de un gerente. Este liderazgo tiene una base moral que siempre ha revestido a los participantes del proceso educativo, porque la educación es una labor del ser humano en la que los individuos dirigen poderosamente a los demás. Este dominio en una perspectiva de gestión también se ve como un factor que hace que los grupos y/o grupos de trabajo vayan en el sentido correcto. Así, el factor humano (gerente) ayuda al equipo (empleados) a identificar hacia dónde van y luego los motiva a alcanzar sus objetivos (Pérez, 2019).

En el plano local, existe una gran variación en el ambiente laboral dentro de la empresa, y los gerentes muchas veces no se ajustan al perfil para cubrir las competencias de un gerente. Aquí, cualquier profesional que aspire a una posición de liderazgo necesita educación continua, capacitación gerencial, habilidades blandas y más. Como profesionales, también tenemos que decidir qué nivel de liderazgo alcanzar y si tengo la capacidad de asignar funciones a mis empleados de manera justa para el crecimiento de la organización, aunque las

habilidades sociales siempre son importantes. Los niveles, al contrario de lo conceptual, se convierten en los más importantes en la alta dirección; asimismo, las habilidades más técnicas se identifican entre las consideradas críticas.

En ese sentido, en donde se encuentra la empresa, se detectó los posibles problemas, tener un gerente autoritario al que le cuesta conectar con los colaboradores, no conoce la realidad y costumbres de la ciudad, lo que lo lleva a hacer cosas que no son adecuadas. Asimismo, tomar decisiones de no pagar el salario a tiempo, estos últimos problemas han reducido mucho la competitividad de los empleados porque sienten que la empresa no valora el esfuerzo y sacrificio que aportan a los buenos resultados para el desarrollo de la institución en el área de talento humano, la organización necesita personas con alta competitividad; por lo tanto, además de las medidas de formación, también se necesitan medidas de motivación.

En ese contexto, es que la gestión de la empresa de consultoría y ejecución de obras muestra claramente una falta de liderazgo y capacidad gerencial en la gestión empresarial, por lo que la finalidad de esta investigación es develar el nexo del ausentismo, habilidades de liderazgo y gestión para el logro de los objetivos en una empresa de consultoría y ejecución de obras.

Por lo que se formula el problema general del estudio: ¿Cuál es la relación entre liderazgo y habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023? y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023? ¿Cuál es la relación entre liderazgo personal y habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023? ¿Cuál es la relación entre liderazgo carismático y habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa, 2023?

A partir del razonamiento teórico, el trabajo investigativo se sustenta en teorías que rigen en la actualidad respecto de autores que realizaron la labor investigativa del tema, que clarifican definiciones fundamentales. Las teorías que sirven de fundamento para el mencionado estudio. Persigue resultados, que servirán para el

contrastaste con diversos estudios que abordan la misma temática (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018).

Conforme con esta visión, el liderazgo es natural; e identificar las cualidades que poseen los líderes los diferenciará de los que no las poseen. Asimismo, los autores señalan que ciertas características hacen que las personas sean más capaces de mostrar liderazgo que otras. Nuevamente, esta perspectiva compara los aspectos de carácter y los comportamientos que conforman el liderazgo (Özbağ, 2016).

La sección habilidades de liderazgo se enfoca en desarrollar personalidades fundamentales y cuáles son los aspectos de carácter de los grandes líderes. Sin embargo, esto ha sido criticado porque en algunos casos dio lugar a que personas con características similares adoptaran distintas expresiones de liderazgo y se encontraron disimilitudes incluso cuando algunos asumieron roles de liderazgo mientras que otros actuaron como apoyo (Revelle & Wilt, 2016).

Respecto a la validez metodológica, la indagación es muy importante desde este punto de vista, porque se demuestra la validez y confiabilidad de las herramientas de investigación los cuales nos ayudaran a determinar la relación entre las habilidades directivas y las habilidades gerenciales en una organización de consultoría y ejecución de obras, que también forma un directo antecedente para futuras investigaciones que puedan ser encaminadas al estudio de estas variables en otras instituciones (Valderrama, 2017).

En cuanto a justificación práctica, los resultados que se obtengan dentro de esta indagación servirán como base para otras investigaciones que se interesen por resolver problemas que se desarrollen dentro de una realidad. Debido a que los resultados obtenidos ayudan a realizar contrastaciones respecto a los resultados que se les brinde para resolver problemas en el área administrativa que ayude a que los servicios brindados sean mejores (Musallam et al., 2019).

Se definió como objetivo general: Determinar la relación entre liderazgo y habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023 y en los objetivos específicos: Determinar la relación entre liderazgo transformacional y habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023. Determinar la relación entre

liderazgo personal y habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023. Fijar la dependencia entre liderazgo carismático y habilidades gerenciales en una institución de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023.

Se plantea una hipótesis general: El liderazgo se relaciona significativamente con las habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023. El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con las habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023. El liderazgo personal se relaciona significativamente con las habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023. El liderazgo carismático se relaciona significativamente con las habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Es necesario empezar en el ámbito internacional, Pazmiño (2021) “Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica con Quito, durante el primer semestre del 2019”, donde concluye: se determina que tres personas presentan: un liderazgo autocrático; es decir tienen mayor interés por la productividad y demuestran poca importancia por los colaboradores. Y una persona presenta un liderazgo equilibrado; es decir, que se ajusta al sistema y al ritmo placentero de trabajo, sin olvidarse de los integrantes del equipo.

Asimismo, Calle (2021), en su publicación que analiza el modelo de liderazgo en las instituciones de sanidad del sector público de Cataluña. Concluye: que el estilo que poseen los gerentes de la XHUP es en mayor medida el transformacional, aunque también poseen considerablemente rasgos de liderazgo transaccional. Se caracterizan por ser carismáticos y prestar apoyo a sus seguidores. Existe espacio para la mejora en cuanto a la estimulación intelectual y la consideración individualizada.

Por lo tanto, Arcineaga (2018) “El liderazgo como factor de cambio organizacional”. Concluye: El liderazgo es un elemento sustancial, un factor de impacto ineludible del cambio organizacional. La tipología del líder requerido para un cambio organizacional efectivo deberá seleccionarse en función del tipo y de las necesidades de la organización involucrada en el cambio. Si bien el liderazgo individual cuenta con un notable peso específico dentro del esquema de cambio organizacional, es el liderazgo de conjunto inherente a la organización misma el más adecuado para ayudar, supervisar y proveer los conocimientos necesarios a sus subalternos en pro de la optimización de los niveles de efectivo del cambio.

En ese sentido, Reyes (2018) “Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional”. Concluye: que para las empresas hoteleras es fundamental que los dirigentes empleen sus conocimientos y principalmente sus habilidades que conduzcan al personal en la obtención de metas establecidas y se produzca un mejoramiento en la productividad de la institución. Existe relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional, ya que estas permiten que los administradores de cada institución usen sus saberes, experiencias y lo

que es más importante, sus capacidades para orientar y motivar al personal, encaminándolos así al logro de las metas establecidas y el mejoramiento de la productividad.

También, Avenecer (2018) "Liderazgo y motivación". Concluye: debido a los resultados que arroja la investigación que se realizó con el equipo de vendedores de la organización CBC, se determina que la influencia de liderazgo de los supervisores hacia los subordinados es eficiente, porque hacen su trabajo de manera eficiente y con un alto grado de excelencia.

Por lo tanto, Alcón (2018); en su estudio es respecto de las habilidades de la gerencia y la satisfacción en el trabajo de docentes de escuela del Distrito de Cañonuevo, Tinaquillo, Estado Coedes; su propósito general es analizar las habilidades directivas y su relación con la satisfacción laboral y promover como base teórica una buena actitud gerencial pedagógica. La investigación se basa científicamente en la teoría de Maxwell (2013) y su metodología es aplicada, descriptiva, interpretativa y cuasi-experimental. Se concluyó que existe falta de comunicación con los socios, la gerencia no tomó decisiones bajo el auspicio de los socios, y tampoco existe consenso, también para la promoción del trabajo en equipo y el manejo de asuntos internos estratégicos de la organización.

Asimismo, Naranjo (2018); en su disertación, titulada Habilidades Gerenciales de los Gerentes de la Mediana Empresa Colombiana, su objetivo general fue determinar las habilidades gerenciales de los gerentes de la pequeña empresa colombiana y cómo utilizan el tipo de desempeño de tareas propio de la gerencia. Los métodos utilizados son descriptivos. Para este trabajo entrevistamos a 785 gerentes de empresas de medianas empresas de América del Sur, el Caribe y los Andes, lo que nos permitió reconocer las diferentes características de estos gerentes, sus patrones de comportamiento, los líderes tienen diferentes estilos de liderazgo, se comportan como líderes transformacionales, están muy ocupados y tienen altos niveles de manejo del estrés.

También, Issa (2017) en su artículo tiene el propósito de analizar las habilidades del liderazgo para una cultura de innovación en la gerencia de las universidades del Distrito de Santa Marta en España, considero las bases

teóricas de Horth y Buchner; Hargreaves y Fink; Argyris; Drucker y Rodríguez, utilizo la metodología de paradigma de investigación positiva, no experimental, transeccional, descriptiva; cuyos resultados indican la ausencia de habilidades del liderazgo, llegando a la conclusión final de que la gerencia no posee capacidad para percibir aspectos y hechos relevantes, carece del manejo reflexivo de situaciones complejas, además de presentar problemas de comunicación.

En el ámbito nacional tenemos: Ramírez (2021) “Liderazgo gerencial y su influencia en la competitividad laboral de Infocentro SRL. En la ciudad de Jaén, Cajamarca – 2020”. Concluye: Se comprobó que el nivel de influencia del liderazgo personal en la competitividad laboral psicológica es significativo porque el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.616, demostrando de esta forma que si se lleva a cabo un eficiente liderazgo personal entonces aumenta la productividad laboral.

Por lo tanto, Arrascue (2021) en su trabajo investigativo de las habilidades de gerencia y el clima de la organización en los trabajadores del Hospital Municipal de Los Olivos, Lima 2019. Concluye: que existe relacion entre habilidades gerenciales y clima organizacional en el personal del Hospital Municipal Los Olivos (Sig=0,002 menor que 0,05), por lo cual dicha relacion se puede clasificar como directa y moderada (Rho = 0,424)

En el mismo sentido, Carreño (2020) “Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los colaboradores de la Empresa de Limones Peruanos SRL en la ciudad de Piura 2018”. Concluye: La relación que existe entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de Limones Peruanos SRL, que las habilidades gerenciales si tiene relacion directa con el desarrollo organizacional en la empresa, esto dado la correlación de Pearson igual a 0,240 con un nivel de significancia menor a 0,05, por lo que se puede afirmar que existe una relación significa entre las variables.

También, Janampa (2020) “Habilidades gerenciales y toma de decisiones en los colaboradores de la UGEL 05 – San Juan de Lurigancho y el Agustino, 2020”. Concluye: Considerando la prueba de Rho Spearman, con un valor de coeficiente de correlación ($r=0.437$), se determina que existe relación

significativa positiva moderada entre las habilidades gerenciales y la toma de decisiones en los colaboradores de la UGEL 05 – San Juan de Lurigancho y el Agustino, 2020.

Por lo tanto, Cayetano & Corichahua (2019) en su investigación tiene el propósito de determinar la relación entre las habilidades gerenciales de los directivos y el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016; considero como dimensiones a las habilidades humanas, habilidades técnicas de los directivos para ser asociados a través de SPSS, siendo fundamental con nivel correlativo simple no experimental de corte transversal y descriptivo, se evidencia que las habilidades gerenciales y las habilidades conceptuales de los directivos tienen relación moderada ($r = 0.281$), frente al grado de significación estadística de $p < 0.05$. Llegando a la conclusión final que existe suficiente evidencia estadística como para afirmar la relación directa baja entre ambas variables de estudio y de que más bien deben existir otros factores que determinen la incidencia en el desarrollo empresarial de las MYPES para servir y producir bienes en la ciudad de Huancavelica.

En el mismo sentido, Zamalloa (2019), en su trabajo investigativo de las habilidades de gerencia y rendimiento en el trabajo del personal administrativo de la Red de Servicios de Salud Cusco Norte – 2018. Concluye: Las habilidades de gerencia del trabajador administrativo de la Red de Servicios de Salud Cusco Norte, tienen una dependencia con la calidad de su trabajo, dado que el grado de esta dependencia por correlación Tau b de Kendal es de 46,55%, con un valor de $p=0,493$; por lo tanto, evidenciándose una asociación moderada, debido a que las habilidades de gerencia manifiesta un 46,6% de bondad y la calidad de su trabajo manifiesta un 70,7% de bondad, mostrándose que ante un mejor manejo de habilidades de gerencia implicará un mejor rendimiento laboral.

Las teorías relacionadas a la variable liderazgo, desde la perspectiva de Jiménez y Villanueva (2018), el liderazgo se refiere a un proceso de influencia grupal, que tiene como objetivo alcanzar una visión o conjunto de metas. En tal proceso, existen fuentes formales de influencia, como por ejemplo la dirección de una empresa, aunque también se pueden apreciar comúnmente,

procesos de liderazgo informales, como a la hora de decidir donde almorzar, cómo celebrar los cumpleaños.

El liderazgo es una disciplina diseñada para crear poder decidido dentro de un grupo específico para lograr objetivos beneficiosos predeterminados y por lo tanto, satisfacer las necesidades reales del grupo. El liderazgo requiere "una serie de habilidades como la previsión, el amor por el evento, el coraje y la valentía, excelentes habilidades de comunicación, la capacidad de reconocer oportunidades y energía; lo más importante, la persona que lidera el equipo a través de una serie de comunicaciones impersonales influye en su entorno con una meta voluntaria y obtener las metas de la institución de modo más eficiente". Por eso, el liderazgo es una lección. Cualquiera que lo practique tiene un deber consigo mismo, ya que un gran líder tiene una influencia especial en quienes lo rodean (Mayne, 2022).

Una visión alternativa la ofrecen French y Bell (1996; citado en Jiménez y Villanueva, 2018), quienes lo ven como un proceso compartido y altamente interactivo en el que un equipo establece dirección, metas y visión con el objetivo de alcanzar ciertas metas y ajustar sus miembros con estrategias de incentivos. Bajo la mirada de Ayuso (2017), la última tendencia gerencial es ver a los gerentes como agentes de la gestión del cambio empresarial. Se apoya el trabajo en equipo a través del cual los empleados crecen en un entorno cultural cambiante.

Actualmente se está utilizando un nuevo enfoque general para promover el desarrollo del liderazgo a través de la capacitación basada en juegos o videojuegos. Una tendencia que cada vez llama la atención de especialistas e investigadores, por lo que hay muchas investigaciones que defienden los efectos positivos de la diversión en la instrucción y el desarrollo del conocimiento, pero se necesita más investigación para comprender qué más se puede lograr a través del juego. Variantes que impactan en el despliegue de la gestión (Sousa & Rocha, 2019).

Sin embargo, Evans y Lindsay (2018) afirman que liderazgo es la habilidad de influir positivamente en la gente y los sistemas provocando una

actitud determinada, bajo la autoridad de uno a fin de tener un impacto significativo y lograr resultados importantes.

El liderazgo es la capacidad de dirigir a las personas para lograr las metas deseadas. El estilo de liderazgo (paternalista, autocrático, o participativo) puede que influya en el clima organizacional y por ende en el éxito o fracaso de las empresas. Los miembros de una organización pueden percibir el clima organizacional de manera positiva o negativa, de acuerdo con el estilo adoptado por los gerentes en los diferentes niveles de organizaciones o estamentos (Subero, 2019).

Podemos mencionar que el modo de liderar, es una de las características vitales de la gestión, el éxito de la institución es función fundamental del modo de liderar, porque guía al personal a la obtención de metas fijadas por la institución (Corcega, 2019).

En cuanto al marco referencial de la primera variable: El liderazgo se sustenta en la Teorías de rasgos. El trabajo investigativo se centró en los aspectos a usarse que permitan contrastar a los líderes con los que no lo son. Algunos de los aspectos analizados fueron: la presentación, el porte físico, lo estable socialmente, facilidad de expresión oral y el ser sociable. No obstante, del análisis de los estudiosos, surgió la imposibilidad de determinar siempre, rasgos distintivos de los líderes, sin embargo, estudios posteriores de los rasgos que permitan identificar a los líderes se enfocó más desde el proceso y no el individuo, resultaron con mayor éxito. Se identificaron siete rasgos conectados con un líder eficaz, mencionados y definidos seguidamente. Dinamismo (Britannica, 2022).

Las dimensiones del liderazgo según Northouse (2018) **Liderazgo transformacional**; implica la actitud respetuosa de un líder hacia sus colaboradores en términos de sus “sentimientos, principios y metas a extenso plazo, incluida la satisfacción de lo que necesita y su trato como un ser humano”. Indicadores: Interacción con el personal y un mal uso del poder. Liderazgo personal constituye un aspecto muy importante en la eficacia gerencial, reconoce que el ser humano y sus dimensiones biológicas, psíquicas, sociales, culturales y espirituales forman una unidad que interrelaciona con su medio ambiente.

También, desde su nacimiento, esta persona experimenta un conjunto de impactos del medio circundante, modelando su personalidad e influyen en su conducta social (Fischman, 2018). Indicadores: Personalidad y Falta de confianza. Liderazgo carismático; Se describe como una persona, agente, capaz de desempeñar un papel vital y trascendente en la promoción del cambio (Conger, 2018). Los líderes con carisma persiguen lograr un objetivo ideal, comprometidos fuertemente con su meta, son percibidos como no tradicionales, talentosos y dignos de confiar, y son percibidos como personas para un cambio radical en lugar de líderes conservadores (Conger, 2002); Indicadores: Escuchan, generan confianza y crean inspiración.

Con respecto a las teorías relacionadas a la segunda variable, habilidades gerenciales, tenemos las siguientes teorías: Martínez (2018), en lo que opina de Koontz, los que investigan la ciencia administrativa pretendieron explicar lo que se conoce de la dirección de gerencial, desde seis ópticas de pensamiento distintos: La escuela que conceptualiza el dirigir, como un proceso; la empírica que resalta lo vital de la casuística; de la conducta del ser humano; de la estructura social; de la teoría del decidir y de la matemática cuantitativa.

También, Martínez (2018) indica que Douglas McGregor en su publicación acerca de su empatía como humano de la institución, su trabajo permitió identificar dos grandes corrientes de pensamiento: Teoría "X" y la teoría "Y". McGregor asoció la teoría "X" con lo mediocre de las masas, afirmando que para muchos la labor es desagradable, el personal no tiene aspiraciones ni desea asumir responsabilidades y prefieren obedecer a un jefe, son incapaces de resolver problemas de la institución, laboran solo por dinero y por temor a la pérdida perder de su trabajo, no son proactivos, ejercen la pereza y solo los motiva las necesidades básicas y de seguridad, que conlleva a que sean vigilados, sean presionados y se les sancione permanentemente para obtener metas de la institución; según esta teoría el liderazgo es autocrático. Frente a este personal los que dirigen ejercerán los roles de planificación, organización, motivación y control total de todas las laborales, luego el personal solo obedecerá y efectuará labores específicas y planificadas. Entonces el modo de dirigir ideal para este tipo de personal,

es el autocrático.

Al respecto, Lazzati (2019), indica que, de acuerdo a McGregor, la teoría “Y” no indica que el consenso tenga influencia en la toma de decisiones, ni significa oposición al uso de la autoridad, por el contrario, es uno de los diversos modos en que un líder ejerce la jefatura. También indica que la teoría “X”, era la que ocasiona improductividad en grandes magnitudes, al desaprovechar el inmenso potencial del talento humano.

Al respecto, Martínez y Zumel (2018), precisaron que McGregor aludió a dos corrientes de pensamiento de las gerencias: la teoría X y la teoría Y. La gerencia del primer pensamiento, piensan que sus subordinados solo trabajan ante la presión o la amenaza, mientras que la gerencia del segundo pensamiento piensan según el principio de que el personal quieren y les urge trabajar.

También, Masset (2017). Últimamente, ha surgido una tercera forma de pensamiento filosófico gerencial, denominada teoría “Z”, emergió en la década de los setenta y su origen es el país de Japón. Aparece en la tentativa del traslado de peculiaridades de las organizaciones de Japón hacia Norteamérica. Esta corriente de pensamiento precisa que las organizaciones inician desde definir de su filosofía, generación de un ambiente de confiabilidad y de cooperación, sustentado de las en el trabajo en equipo en la empresa y una estructura institucional conformada por grupos autónomos de labor para generar colaboradores calificados para desempeñar diversas funciones y asumir el liderazgo en cualquier tiempo. Según esta corriente de pensamiento, el personal es la piedra angular de la institución.

Los conceptos relacionados a la variable habilidades gerenciales de acuerdo con la Real Academia Española (2018), la palabra habilidad proviene del latín *habilitas* y hace referencia a la capacidad y disposición para algo en cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza; y la palabra gerencia se ocupa de la administración y funcionamiento de una institución.

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012): las habilidades de gerencia conforman un grupo de competencias y conocimientos que el que emprende debe contar o desplegar para efectuar labores administrativas en el rol de la gerencia o

la dirección de una empresa. Según esto, la gerencia en su gesta directiva debe aplicar diferentes competencias, que le permitan la coordinación y dirección de la organización, para la obtención de metas institucionales. Destacan doce las competencias técnicas, humanas, las de concepto o estratégicas.

Del mismo modo, García (2017) define a las habilidades gerenciales como “bloques de construcción sobre los que descansa la administración efectiva, donde los directivos traducen su propio estilo y lo llevan a la práctica” (p.4).

Las habilidades de gestión son importantes en todas las organizaciones y más aún en la industria de la salud, un sector crítico que requiere habilidad en relación con los procesos gestionados. Es importante destacar a Pereda (2019), quien afirma que estas habilidades han cobrado mayor importancia y promueven cambios organizacionales; por lo tanto, se recomienda contratar profesionales con estas habilidades, ya que afectan directamente la calidad y rentabilidad de las organizaciones.

El recurso más valioso de cualquier organización es el factor humano, si es efectivo; si no lo es, crea problemas que lo convierten en el mayor obstáculo para todas las instituciones (Rodríguez, 2019). El capital humano permite crear ventajas competitivas que no son fáciles de imitar o copiar; por lo tanto, crean valor para la institución destaca al respecto: “Y precisamente, en un entorno muy cambiante y competitivo, los recursos humanos son el elemento que hace importante la competencia entre empresas (Pereda, 2016, p. 4).

Como se señaló anteriormente, los referentes epistemológicos se entrelazan con los paradigmas emergentes, especialmente el construccionismo social. Mirar los objetivos de este estudio desde una perspectiva cualitativa social, discursiva y metodológica en una organización, en este caso una empresa privada, ciertamente abre la puerta para comprender los fundamentos estables de la cultura y su dinámica específica en los grupos. El construccionismo social surge junto a nuevos paradigmas y como propuesta epistemológica a las propuestas clásicas basadas en el positivismo.

Existe carencia de personal directivo con habilidades gerenciales y habilidades especiales en las diversas instituciones de salud, por lo que sus actividades se desarrollan sin una adecuada implementación de los procesos de gestión y esto es visible en los diferentes niveles de la organización (Torres, 2018). Por tanto, los especialistas que gestionan hospitales deben tener un conocimiento profundo de las especificidades de la atención sanitaria y del contenido del campo de la gestión (Grohmann et al., 2018). También, Whetten y Cameron (2011), puntualizaron que las habilidades directivas o gerenciales son conductuales; consisten en conjuntos identificables de acciones que los individuos llevan a cabo y que conducen a ciertos resultados.

Las dimensiones de las competencias de gerencia según Reyes (2016) se refieren a las a) Competencias personales: son humanísticas, y cuando uno se comprende a sí mismo (carácter, comportamiento, reacciones, etc.), puede comunicarse e interactuar más fácilmente con los demás, y estas relaciones acentúan las destrezas de comunicación, la transigencia y la compasión. La fraternidad con los demás es buena. b) Las habilidades de equipo se refieren a que una persona sea líder en un grupo y los guíe hacia un objetivo común. Indicadores: c) Habilidades para diagnosticar, interacciones internas, pensar estratégicamente y liderar. d) Habilidades Interpersonales: Un líder que pone en práctica estas habilidades es aquel que logra desarrollar el potencial de cada subordinado y en definitiva las habilidades conceptuales, que son habilidades que los líderes utilizan para ver y emitir juicios sobre situaciones inciertas y complejas.

A través de estas oportunidades, los directivos intentan ver la organización como un todo (Rey, 2016); Indicadores: motivación, inteligencia emocional, comunicación e inteligencia emocional. Habilidades de Equipo: Las primeras habilidades que debe aprender un líder son la comunicación, la capacidad de la toma de decisiones y estar consciente a lo que se arriesgan a los que se enfrentan todos, la creatividad en la innovación, la improvisación y la planificación, ser un líder, la capacidad de administrar el tiempo y lo más importante, ser persuasivo. También explica que competencia es la capacidad de adquirir mediante el avance del discernimiento, la indagación, la pericia y el

ingenio (Idille, 2009) Indicadores: integración social, resolución de conflictos, credibilidad e impacto

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo básico porque se caracteriza, parte y se mantiene dentro de un marco teórico.

Por lo anterior, el estudio se presentó como un estudio básico de acuerdo a su propósito, debido a que proponía una serie de elementos de investigación que incidían en el proceso de investigación, los cuales parecían sencillos al investigador que buscaba un pozo, la naturaleza de los docentes, pues de esa forma fue posible promover la integración de la docencia en la unidad educativa, orientando así la calificación del conocimiento científico del docente por parte del investigador (Guzmán 2016).

En este trabajo investigativo, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es conveniente utilizar investigación transversal, no experimental porque las variables se miden al mismo tiempo y son descriptivas, porque son trabajos investigativos que se efectúan sin manipular, consciente de las variantes y observándose solo fenómenos en su medio natural para luego ser analizados.

3.1.2 Diseño de investigación

Se presenta correlativamente, por las diferentes características individuales y colectivas que favorecen la búsqueda de los fines propuestos o la conexión con las hipótesis de la realidad en el trabajo, o sea, pretende identificar si la investigación está realmente sustentada (Roldán, 2017)

En su naturaleza presenta características cuantitativas resultantes de la recolección de datos realizada por el investigador, cuyo único fin es verificar las hipótesis propuestas, gracias a lo cual se proyectó una base numérica, la cual creó un modelo a seguir, donde los resultados fueron mejores. en comparación con las teorías ya existentes. presentado en el informe final (Hernández, 2015). Por su alcance, el estudio se abrió temporal y transversalmente, su propósito fue comparar grupos que participaron de diferentes grupos durante el tiempo determinado por el investigador, en este caso diferentes momentos en que buscaban su bienestar.

investigador Se tuvo en cuenta a los estudiantes, maestros y líderes, desarrollando y explorando los resultados de la investigación (Fernández, 2016).

El trabajo investigativo fue de enfoque cuantitativo, según con lo mencionado por Ipanaqué et al. (2023) se caracterizan por la aplicación de cantidades numéricas, técnicas formalistas y/o estadísticas para conseguir y examinar información, siempre en un marco de causa y efecto. Este enfoque fue útil en la solución de los objetivos planteados en el informe.

El método de investigación corresponde al hipotético deductivo, donde, luego de establecer un problema de investigación, el investigador construye una base científica a partir de lo previamente investigado (antecedentes), a partir de la cual se derivan hipótesis y se prueban mediante planes de investigación adecuados (Valderrama, 2017).

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual de Liderazgo (V1)

Liderazgo es un proceso de relación diádica entre líderes y seguidores, en el que el líder inspira, a través de su consentimiento interpersonal a través de procesos afectivos y conductuales, el logro de metas comunes de manera que promueve la innovación y el desarrollo de relaciones relacionales positivas. habilidades, así como la satisfacción laboral de los miembros que colaboran en la organización (Cheung et al., 2018, citado en Bernal, Lucio, Pedraza, 2018).

Definición operacional:

Se mide mediante un conjunto de preguntas que incluye 3 dimensiones: Liderazgo transformacional, que consta de dos indicadores: Comunicación con la pareja y abuso de poder; Liderazgo personal, que consta de dos indicadores: personalidad y falta de confianza; Liderazgo carismático, que consta de dos indicadores: escuchar y generar confianza e inspirar; indicadores que componen 12 preguntas calificadas en una escala de Likert.

Definición conceptual Habilidades gerenciales

Fernández (2020) menciona que las habilidades de liderazgo son necesarias para lograr una adecuada planificación, porque ayuda a la dirección a determinar las acciones que se deben realizar para lograr la meta u objetivo de la organización.

Definición operacional:

Se mide mediante un conjunto de preguntas que incluye 3 dimensiones: Habilidades personales, compuesto por cuatro indicadores: Capacidad de diagnóstico, Relaciones internas, Pensamiento estratégico y gestión; Habilidades interpersonales, que constan de cuatro indicadores: motivación, inteligencia emocional, comunicación y equidad; Habilidades grupales compuestas por 4 indicadores: Integración Social, Resolución de Conflictos, Confiabilidad e Influencia; indicadores que componen 26 preguntas calificadas en escala Likert

3.3 Población, muestra, muestreo

Población

La población es un grupo de todos los componentes que pertenecen al campo espacial donde se investiga (Rojas, 2016). En nuestro caso, la población fue constituida por 50 empleados permanentes de una organización de consultoría y ejecución de obras.

Muestra

La muestra es censal, porque representa el total de la población de la empresa de consultora y ejecución de obras con 50 empleados.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica empleada, según Sánchez (2019), es una encuesta, que es un método para evaluar el valor de las poblaciones, porque recoge la información necesaria para explicar las variables de investigación del estudio, se diferencia de un cuestionario en que este último es una herramienta y la investigación es un procedimiento. La técnica utilizada en este estudio es una encuesta aplicada a los empleados de una empresa de consultoría y ejecución de obras.

Instrumento

Así, Hernández et al. (2014) Es una forma de encuesta que recolecta información válida y confiable a través de preguntas escritas que relacionan las hipótesis y sus variables. La herramienta para esto es un cuestionario. La herramienta de medición es un cuestionario estructurado con preguntas cerradas alternativas en una escala de Likert.

Validez

Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), lo válido del instrumento es la medida real de la variable, que el instrumento pretende medir en el trabajo de investigación.

Lo válido del contenido aplicado mediante una evaluación de hecho que permita la adecuación, lo pertinente y lo claro de los factores que sustentan lo válido del instrumento.

Tabla 1

Validación de instrumentos

Variables	Expertos	Grado
Liderazgo	Catherine Ferreyros De Olivari	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad
	Manuel Rocha Gonzales	Doctor en Administracion
	Miguel Oscar López y Ojeda	Doctor en Gestión Empresarial
Habilidades gerenciales	Catherine Ferreyros De Olivari	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad
	Manuel Rocha Gonzales	Doctor en Administracion
	Miguel Oscar López y Ojeda	Doctor en Gestión Empresarial

Confiabilidad

Con el fin de evaluar la confiable del instrumental se ha calculado el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach mediante el proceso estadístico de la data recolectada en un ensayo previo. Este cálculo se llevó a cabo utilizando el software SPSS. Según, Terán-Bustamante et al. (2020) este proceso o método es una medida de la consistencia y estabilidad de las mediciones o respuestas obtenidas a través de un instrumento o una escala de medición. En otras palabras,

se refiere a la precisión y fiabilidad de un instrumento para obtener resultados consistentes y libres de error.

Tabla 2

Confiabilidad de las variables

Variables	N° de ítems	Alfa de Cronbach (α)
Liderazgo	15	.942
Habilidades Gerenciales	15	.923

3.5 Procedimientos

Después de completar la recopilación y el procesamiento de datos, los datos se analizaron con un enfoque en la prueba de hipótesis y la resolución de problemas empleando el (SPSS) 25. El análisis de datos se realizó de manera consistente con el objetivo de obtener un resultado correspondiente a la investigación realizada para conocer la relación entre las habilidades gerenciales y de control en una empresa de consultoría y ejecución de obras.

3.6 Método de análisis de datos

En el estudio se usaron diversos métodos con la finalidad de analizar la gestión de la data y el desempeño organizacional. A fin de conocer el estado actual de estas variables, se utilizó el **análisis descriptivo** y se hizo uso del programa Microsoft Excel para calcular las frecuencias y porcentajes correspondientes. Según lo mencionado por Terán-Bustamante et al. (2020) es una de las primeras cosas que se busca es determinar la frecuencia con la que se produce un evento o respuesta específica. Esto se logra mediante el cálculo de la frecuencia absoluta o la frecuencia relativa, esto proporciona una idea de la prevalencia o la importancia relativa del evento en el conjunto de datos.

Además de la frecuencia, es útil conocer la respuesta o evento central, en otras palabras, se busca identificar un valor característico o que representa al conjunto de datos, se utilizan indicadores de tendencia central como son la media,

la mediana y la moda. Además de los indicadores de tendencia central, también es importante comprender cómo se distribuyen los datos en un rango, para esto, se utilizan indicadores de dispersión, como el rango, la desviación estándar y la varianza (Henríquez-Fuentes et al., 2018).

Además, se utilizó el **análisis inferencial** que ayudó determinar la dependencia entre las variables mediante el cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia, de acuerdo con la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. Según, Pérez-Tarrés et al. (2019), este análisis permitió poner a prueba las hipótesis planteadas en el trabajo investigativo que son utilizadas para evaluar afirmaciones o hipótesis sobre una población. Por consiguiente, Hernán et al. (2022), señala que el análisis de regresión es importante porque ayuda a examinar la dependencia entre variables y predecir el valor de una variable basándose en los valores de otras variables. Se realizan inferencias sobre los coeficientes de regresión, que ayudó a determinar si hay una dependencia significativa entre las variables y cuantificar la fortaleza y/o dirección de la dependencia.

3.7 Aspectos éticos

Asegurando la identidad del personal que colaboró en la recojo de la data, contando con los lineamientos éticos como lo confidencial y el ser anónimo; esto significa que la información obtenida no podrá ser divulgada o publicada para fines distintas a la investigación.

Uno de las características que se siguieron en este estudio fue la **Autonomía**, ya que se respetó la voluntad de los participantes de contribuir de forma voluntaria en la información necesaria. Se solicitó solo la información que los participantes consideren relevante y que refleje su percepción de los hechos en la institución educativa (Cumbe et al., 2018).

Además, se aplicó el principio de **Beneficencia**, considerando las recomendaciones derivadas de la evaluación de los resultados del estudio tendrán como objetivo mejorar la situación descrita en la institución educativa. De esta forma, se espera que el personal administrativos, docentes y estudiante se beneficien directamente de las mejoras propuestas (Cáceres, 2018)

La aplicación del principio de **Justicia** apoyó a que todos los participantes sean tratados de manera igualitaria, respetándolos durante la recopilación de datos y brindándoles apoyo en todo proceso de la investigación (Henríquez-Fuentes et al., 2018).

IV. RESULTADOS

De acuerdo a los resultados de aplicar los cuestionarios a los colaboradores de una empresa de consultoría y ejecución de obras Pucallpa, sobre el liderazgo y habilidades gerenciales. Para permitir una adecuada interpretación de la data, se ha empleado las categorías: Deficiente, regular y eficiente.

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la variable liderazgo y sus dimensiones

NIVEL	D1. Liderazgo transformacional		D2. Liderazgo personal		D3. Liderazgo carismático		V1. Liderazgo	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	20	40%	10	20%	15	30%	15	30%
Regular	25	50%	30	60%	25	50%	20	40%
Eficiente	5	10%	10	20%	10	20%	15	30%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

La tabla 3, indica que el liderazgo representa 30% deficiente, 40% regular y 30% eficiente, también, liderazgo transformacional muestra 40% deficiente, 50% regular y 10% eficiente, asimismo liderazgo personal representa 20% deficiente, 60% regular y 20% eficiente y liderazgo carismático expresa 30% deficiente, 50% regular y 20% eficiente.

Tabla 4

Distribución de frecuencias de la variable habilidades gerenciales y sus dimensiones

NIVEL	D1. Habilidades personales		D2. Habilidades interpersonales		D3. Habilidades grupales		V2. Habilidades gerenciales	
	F	%	F	%	F	%	%	P
Deficiente	15	30%	5	10%	10	20%	20	40%
Regular	25	50%	30	60%	20	40%	5	50%
Eficiente	10	20%	15	30%	20	40%	1	10%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

La tabla 4, indica que las habilidades gerenciales representan 40% deficiente, 50% regular y 10% eficiente, también, habilidades personales muestra 30% deficiente, 50% regular y 20% eficiente, asimismo habilidades interpersonales representan 10% deficiente, 60% regular y 30% eficiente y habilidades grupales expresa 20% deficiente, 40% regular y 40% eficiente.

Análisis descriptivo del objetivo general

Tabla 5

Tabla cruzada entre liderazgo y habilidades gerenciales

		Habilidades gerenciales			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo	Bajo	22	55	1	78
		23.4%	58.5%	1.1%	83.0%
	Medio	2	8	2	12
		2.1%	8.5%	2.1%	12.8%
	Alto	0	0	4	4
		0.0%	0.0%	4.3%	4.3%
Total		24	63	7	94
		25.5%	67.0%	7.4%	100.0%

En la tabla 5 , el liderazgo alcanzó un nivel bajo del 83%, mientras que las habilidades gerenciales fue 23.4% bajo, 58.5% medio y 1.1% alto; en cuanto al nivel medio en que se desarrolla el liderazgo evidenció 12.8%, las habilidades gerenciales será percibido en 2.1% bajo, 8,5% medio y 2.1% alto; así también, la percepción alto de 4.3% en el liderazgo se ve reflejando en el 4.3% de nivel alto; en conclusión cualquiera sea el valor de la gestión de información, el desempeño de la organización fue de 25.5% bajo, 67.0% medio y 7.4% alto.

Análisis descriptivo del primer objetivo específico

Tabla 6

Tabla cruzada entre liderazgo transformacional y habilidades gerenciales

		Habilidades gerenciales			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo transformacional	Bajo	17	47	1	65
		18.1%	50.0%	1.1%	69.1%
	Medio	7	14	2	23
		7.4%	14.9%	2.1%	24.5%
	Alto	0	2	4	6
		0.0%	2.1%	4.3%	6.4%
Total		24	63	7	94
		25.5%	67.0%	7.4%	100.0%

La tabla 6, evidencia que el liderazgo transformacional fue 69.1% bajo mientras las habilidades gerenciales alcanzaron 18.1% en el nivel bajo, 50% en el medio y el 1.1% en el nivel alto. De igual manera, cuando se percibe al liderazgo transformacional 24.5% de nivel medio, también las habilidades gerenciales se perciben 14.9% de nivel medio, 7.4% bajo y 2.1% de nivel alto. Así también, cuando el liderazgo transformacional fue alto en 6.4% también se percibe que las habilidades gerenciales, es alto en 4.3% y medio en 2.1%. En conclusión, cualquiera que sea el valor adoptado por el liderazgo transformacional, las habilidades gerenciales alcanzaron 67% medio, 25.5% bajo y 7.4% alto.

Análisis descriptivo del segundo objetivo específico

Tabla 7

Tabla cruzada entre el liderazgo personal y habilidades gerenciales

		Habilidades gerenciales			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo personal	Bajo	21	59	1	81
		22.3%	62.8%	1.1%	86.2%
	Medio	3	4	4	11
		3.2%	4.3%	4.3%	11.7%
	Alto	0	0	2	2
		0.0%	0.0%	2.1%	2.1%
Total		24	63	7	94
		25.5%	67.0%	7.4%	100.0%

De acuerdo con la tabla 7, se evidencia que el liderazgo personal fue bajo en 86.2% lo que se vincula con el nivel medio de habilidades gerenciales registrado 62.8%, 22.3% bajo y 1.1% alto. En cuanto al nivel medio del liderazgo personal fue 11.7% y las habilidades gerenciales fueron 3.2% bajo, 4.3% medio y 4.3% alto, en tanto que el liderazgo personal fue 2.1% alto y las habilidades gerenciales 2.1% alto. En conclusión, cualquier valor que adopte el liderazgo personal, las habilidades gerenciales fueron 67% medio, 25.5% bajo y 7.4% alto.

Análisis descriptivo del tercer objetivo específico

Tabla 8

Tabla cruzada entre liderazgo carismático y habilidades gerenciales

		Habilidades gerenciales			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo carismático	Bajo	21	51	1	73
		22.3%	54.3%	1.1%	77.7%
	Medio	3	8	2	13
		3.2%	8.5%	2.1%	13.8%
	Alto	0	4	4	8
		0.0%	4.3%	4.3%	8.5%
Total		24	63	7	94
		25.5%	67.0%	7.4%	100.0%

En la tabla 8, se muestra que el liderazgo carismático en el nivel bajo fue 77.7%, mientras que las habilidades gerenciales fueron medio en 54.3%, 22.3% bajo y 1.1% alto; de igual manera, cuando el liderazgo carismático fue 13.8% en el nivel medio, también lo es el 8.5% de las habilidades gerenciales, 3.2% de bajo y 2.1% alto. Por otro lado, el liderazgo carismático fue alta en 8.5%, las habilidades gerenciales fueron medio y alto en 4.3% respectivamente. En conclusión, cualquier valor que haya adoptado el liderazgo carismático, el desempeño fue predominantemente medio en 67%, bajo en 25.5% y alto en 7.4% respectivamente.

Estadística inferencial

La prueba de Kolmogorov – Smirnov, se utiliza para determinar si un grupo de datos presenta distribución normal. En el trabajo investigativo, se requiere saber si la distribución de la data recopilada es normal o no. Si el nivel significativo de es mayor a 0,05 se considera a la distribución como normal.

Tabla 9

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Liderazgo	Habilidades gerenciales
N		50	50
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,95	1,99
	Desv. Desviación	,810	,819
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,230	,224
	Positivo	,230	,224
	Negativo	-,203	-,217
Estadístico de prueba		,230	,224
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

De la tabla 9, se observó que la significancia bilateral es $0,000 < 0,05$, por lo que se afirmó que los datos son no normales por lo tanto considerando que la muestra es igual a 50, entonces se usó el Rho de Spearman.

Prueba de Hipótesis

Ha: El liderazgo se relaciona significativamente con las habilidades gerenciales

Ho: El liderazgo no se relaciona significativamente con las habilidades gerenciales.

P (significancia) < 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Tabla 10

Prueba de hipótesis general

		Correlaciones	
		LIDERAZGO	HABILIDADES GERENCIALES
LIDERAZGO	Correlación de Rho de Spearman	1	,701**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
HABILIDADES GERENCIALES	Correlación de Rho de Spearman	,701**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Análisis: De la tabla 10, se evidencia que el grado de relación entre las variables liderazgo y habilidades gerenciales tuvo un valor de 0.701, positivo y alto. Así mismo, la significancia bilateral fue de 0,000 < 0,05 lo que evidencia el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna.

Ha1: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con las habilidades gerenciales

Ho: El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con las habilidades gerenciales.

P (significancia) < 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica 1

		Correlaciones	
		LIDERAZGO TRANSFORMA CIONAL	HABILIDADES GERENCIALES
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Correlación de Rho de Spearman	1	,872**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
HABILIDADES GERENCIALES	Correlación de Rho de Spearman	,872**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

De la tabla 11, se evidencia que existe una relación significativa, positiva y alta entre la dimensión liderazgo transformacional y habilidades gerenciales; Rho = 0,872. Asimismo, con un $p < 0.05$, lo que permite el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna.

Ha2: El liderazgo personal se relaciona significativamente con las habilidades gerenciales

Ho: El liderazgo personal no se relaciona significativamente con las habilidades gerenciales.

P (significancia) < 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 2

Correlaciones			
		LIDERAZGO PERSONAL	HABILIDADES GERENCIALES
LIDERAZGO PERSONAL	Correlación de Rho de Spearman	1	,904**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
HABILIDADES GERENCIALES	Correlación de Rho de Spearman	,904**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

De la tabla 12, se evidencia que existe una relación significativa, positiva y alta entre la dimensión liderazgo personal y habilidades gerenciales, $Rho = 0.824$ y un $p < 0.05$, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Ha3: El liderazgo carismático se relaciona significativamente con las habilidades gerenciales

Ho: El liderazgo carismático no se relaciona significativamente con las habilidades gerenciales.

P (significancia) < 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones			
		LIDEARZGO CARISMATICO	HABILIDADES GERENCIALES
LIDERAZGO CARISMATICO	Correlación de Pearson	1	,845**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
HABILIDADES GERENCIALES	Correlación de Pearson	,845**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

De la tabla 13, se evidencia que existe una relación significativa, positiva y alta entre la dimensión liderazgo carismático y habilidades gerenciales; Rho = 0.845 y un $p < 0.05$, lo que permite el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

En el trabajo investigativo realizado para la determinación de la dependencia entre las variables liderazgo y habilidades de gerencia, se realizó el análisis de los antecedentes y el marco teórico referencial para someterlo a la discusión de resultados.

En cuanto al objetivo general, los resultados muestran que presenta una dependencia alta positiva entre las variantes de ser líder y habilidades gerenciales, con el valor de $Rho = 0,70$. lo que concuerda con el estudio realizado por Cayetano & Corichahua (2019); considero como dimensiones a las habilidades humanas, habilidades técnicas de los directivos para ser correlacionados, se muestra que las habilidades gerenciales y las habilidades conceptuales de los directivos tienen relación moderada ($Rho = 0.281$), frente al nivel significativo estadístico de $p < 0,05$; llegando finalmente a concluir la existencia ampliamente de la evidencia estadística, que permite precisar la dependencia directa baja entre las variantes de estudio y de que deben existir otros factores que determinen la incidencia en el desarrollo empresarial de las MYPES de servicio y producción de bienes de la localidad de Huancavelica.

En el mismo sentido, es similar a lo descrito por el autor Zamalloa (2019) en donde concluye: Las competencias de gerencia en los trabajadores administrativos de la Red de Servicios de Salud Cusco Norte, dependen de la calidad de su labor, ya que el grado de dependencia correlativa Tau b de Kendall es de 46,55%, con un valor de $p=0,493$; evidenciándose una asociación con moderación debido a que las competencias de gerencia muestran él 46,6% de bondad y la calidad de su trabajo muestra un 70,7% de bondad, demostrando que ha mejor manejo de las competencias de gerencia implicará mejor rendimiento en el trabajo.

También, coincide con la mencionado por los autores sobre el ser líder, Evans y Lindsay (2018), indican que el ser líder es la competencia de influir de un modo positivo en las personas y los sistemas generando una determinada conducta, subyacente a la autoridad de uno con la finalidad de lograr impactar significativamente y obtener logros significativos. El ser líder es la competencia de conducir a los individuos para el logro de objetivos deseadas. El modo de ser líder (paternalista, autocrático o participativo) posiblemente influye en el clima de la

institución y consecuentemente en el éxito o colapso de las organizaciones. Los que componen una institución podrán percibir el clima institucional positiva o negativamente, según el modo adoptado por la gerencia en los diversos estratos de la institución o dependencias (Subero, 2019). Podemos precisar que el modo de liderazgo es uno de los factores vitales de la gesta, el éxito de la institución depende básicamente del modo de ser de un líder, porque conduce a la personal a obtener las metas establecidas por la organización (Corcega, 2019).

También, se afirma que el talento humano posibilita crear ventajas competitivas difíciles de su imitación o copia; generando valor para la organización, destaca al respecto: en un ambiente circundante variante y muy competitivo, el talento humano es el elemento que le imprime una alta importancia entre la competencia entre organizaciones. Como se señaló anteriormente, los referentes epistemológicos se entrelazan con los paradigmas emergentes, especialmente el construccionismo social. Mirar los objetivos de este estudio desde una perspectiva cualitativa social, discursiva y metodológica en una organización, en este caso una empresa privada, ciertamente abre la puerta para comprender los fundamentos estables de la cultura y su dinámica específica en los grupos (Pereda, 2016).

Al respecto, el construccionismo social surge junto a nuevos paradigmas y como propuesta epistemológica a las propuestas clásicas basadas en el positivismo. Existe carencia de personal directivo con habilidades gerenciales y habilidades especiales en las diversas instituciones de salud, por lo que sus actividades se desarrollan sin una adecuada implementación de los procesos de gestión y esto es visible en los diferentes niveles de la organización (Torres, 2018).

En cuanto a la confirmación de la hipótesis general, se aceptó la hipótesis alterna: el liderazgo depende significativamente con las habilidades gerenciales, dado que se obtuvo una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$.

En cuanto al resultado del objetivo específico 1, donde la dependencia entre liderazgo que transforma y habilidades gerenciales fue positiva y alta, con $Rho = 0.872$, se relaciona con el estudio realizado por Arcineaga (2018) en el cual concluye: El liderazgo es un elemento sustancial, un factor de impacto ineludible

del cambio organizacional. La tipología del líder requerido para un cambio organizacional efectivo deberá seleccionarse en función del tipo y de las necesidades de la organización involucrada en el cambio. Si bien el liderazgo transformacional cuenta con un notable peso específico dentro del esquema de cambio organizacional, es el liderazgo de conjunto inherente a la organización misma el más adecuado para ayudar, supervisar y proveer los conocimientos necesarios a sus subalternos en pro de la optimización de los niveles de efectivo del cambio.

Con respecto al objetivo específico 1, el liderazgo que transforma se conecta con las competencias gerenciales, obteniéndose un valor de 0,872; lo que indica una correlatividad positiva elevada, este hallazgo es similar a lo encontrado por Arrascue (2021) en donde concluye: que existe relación entre habilidades gerenciales y clima organizacional en el personal del Hospital Municipal Los Olivos ($\text{Sig}=0,002$ menor que 0,05), por lo cual dicha relación se puede clasificar como directa y moderada ($\text{Rho} = 0,424$). Asimismo, coincide de igual manera con Calle (2021) en donde concluye: que el estilo que poseen los gerentes de la XHUP es en mayor medida el transformacional, aunque también poseen considerablemente rasgos de liderazgo transaccional. Se caracterizan por ser carismáticos y prestar apoyo a sus seguidores. Existe espacio para la mejora en cuanto a la estimulación intelectual y la consideración individualizada.

En cuanto a la confirmación de la hipótesis específica 1, se aceptó la hipótesis alterna: El liderazgo transformacional se conecta significativamente con las habilidades gerenciales, dado que se obtuvo una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$.

En relación al objetivo específico 2, donde se encontró la relación positiva y alta, con $\text{Rho} = 0.904$, sobre liderazgo personal y habilidades gerenciales, coincide con el estudio que realizó Pazmiño (2021) donde concluye: se determina que tres personas presentan: un liderazgo autocrático; es decir tienen mayor interés por la productividad y demuestran poca importancia por los colaboradores. Y una persona presenta un liderazgo equilibrado; es decir, que se ajusta al sistema y al ritmo placentero de trabajo, sin olvidarse de los integrantes del equipo. De igual manera coincide con el autor Avenecer, (2018) en donde concluye: debido a los resultados que arroja la investigación que se

realizó con el equipo de vendedores de la organización CBC, se determina que la influencia de liderazgo que tienen los supervisores en los subordinados es positiva, puesto que ellos realizan sus labores de forma efectiva y con un alto grado de excelencia.

En cuanto a la confirmación de la hipótesis específica 2, se aceptó la hipótesis alterna: el liderazgo personal depende significativamente con las habilidades gerenciales, dado que se obtuvo una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$.

Respecto al objetivo específico 3, en relación a ser líder carismático y habilidades gerenciales, se obtuvo la dependencia de 0,845, significando una correlatividad positiva alta, lo cual concuerda con el estudio realizado por Carreño (2020) en donde concluye: La relación que existe entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de Limones Peruanos SRL, si tiene relación directa con el desarrollo organizacional en la empresa, esto dado la correlación de Pearson igual a 0,240 con un nivel de significancia menor a 0,05, por lo que se puede afirmar que existe una relación significativa entre las variables.

También, concuerda con el estudio realizado por Reyes (2018) en donde concluye: que para las empresas hoteleras es fundamental que los dirigentes empleen sus conocimientos y fundamentalmente sus habilidades para conducir al personal a la obtención de metas establecidas y mejorar así la productividad de la organización. Existe relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional, ya que ayudan a los líderes de cada organización a utilizar su conocimiento, experiencias y capacidades para organizar, dirigir y motivar al personal, encaminándolos así al logro de las metas establecidas y el mejoramiento de la productividad.

Asimismo, también coincide con el autor Alcón (2018); la investigación se basa científicamente en la teoría de Maxwell (2013) en donde concluyó que existe falta de comunicación con los socios, la gerencia no tomó decisiones bajo el auspicio de los socios, y tampoco existe consenso, también para la promoción del trabajo en equipo y el manejo de asuntos internos estratégicos de la organización. , estos resultados guardan similitud con al autor Janampa (2020) en donde concluye: Considerando la prueba de Rho

Spearman, con un valor de coeficiente de correlación ($r=0.437$), se determina que existe relación significativa positiva moderada entre las habilidades gerenciales y la toma de decisiones en los colaboradores de la UGEL 05 – San Juan de Lurigancho y el Agustino, 2020.

De igual manera se asemeja al autor Naranjo (2018); en donde concluye que permitió reconocer las diferentes características de estos gerentes, sus patrones de comportamientos, diferentes etc. diferentes líderes tienen diferentes estilos de liderazgo, se comportan como líderes transformacionales, están muy ocupados y tienen altos niveles de manejo del estrés. Los resultados también coincide con Issa (2017) en su artículo tiene el propósito de analizar las habilidades del liderazgo para una cultura de innovación en la gerencia de las universidades del Distrito de Santa Marta en España, considero las bases teóricas de Horth y Buchner; Hargreaves y Fink; Argyris; Drucker y Rodríguez; cuyos resultados indican la ausencia de habilidades del liderazgo, llegando a la conclusión final de que la gerencia no posee capacidad para percibir aspectos y hechos relevantes, carece del manejo reflexivo de situaciones complejas, además de presentar problemas de comunicación.

En cuanto a la confirmación de la hipótesis específica 3, se aceptó la hipótesis alterna: el liderazgo carismático depende significativamente con las habilidades gerenciales, dado que se obtuvo una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** En el trabajo investigativo efectuado, referido al objetivo general se determinó la relación entre la variable liderazgo y habilidades gerenciales, con un valor $r = 0.701$, alto y positivo, de acuerdo con la prueba estadística del coeficiente de Rho de Spearman.
- Segunda:** En el estudio, se concluyó que existe dependencia entre el liderazgo que transforma y habilidades gerenciales en una organización de consultoría y ejecución de obras Pucallpa, con un valor $r = 0.872$, que es significativo positivo y alto, determinado por el coeficiente de Rho de Spearman.
- Tercera:** En la investigación, se determinó que existe dependencia entre el liderazgo personal y habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras Pucallpa, con un valor $r = 0.904$, positivo y alto, determinado por el coeficiente de Rho de Spearman.
- Cuarta:** Se concluyó que existe dependencia entre el liderazgo carismático y habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras Pucallpa, con un valor $r = 0.845$ determinado por el coeficiente de Pearson. Existe dependencia significativa y positiva.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se sugiere al gerente general, implementar estrategias de liderazgo en cuanto a la comunicación asertiva, brindar confianza, considerar lo que opina el personal, actitud que se toma en cuanto al entorno, que afectan a la empresa.
- Segunda:** Se sugiere a la gerencia una mejora en el clima institucional con lo aportado sobre el liderazgo, de tal modo que el personal sienta que su labor es apreciada en la empresa y muestre la satisfacción. Asimismo, tener en cuenta estrategias de comunicación y socialización, que ayuden a que el empleador y el empleado se complementen en beneficio de la empresa.
- Tercera:** Debido a que el producto del trabajo investigativo muestran la existencia de una dependencia entre el liderazgo y las habilidades gerenciales, se sugiere a los ejecutivos desarrollar programas que fomenten el desarrollo profesional del personal, a través de la capacitación para generar habilidades gerenciales con la finalidad de ampliar conocimientos y practica de aspectos que consideran un desarrollo superlativo de sus capacidades, por lo tanto, los gerentes deben considerar las habilidades técnicas, profesionales y sociales para mejorar las habilidades de los empleados, personales y de equipo.
- Cuarta:** En cuanto a las habilidades de gerencia, se sugiere a la gerencia realizar planes de capacitación periódicas con el fin de desarrollar sus capacidades intelectuales, de liderazgo y control emocional con el fin de identificar falencias en los que se puede mejorar.

REFERENCIAS

- Alcon, N. (2018). Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las Escuelas Básicas del sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, estado Cojedes. Obtenido de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/941>
- Arrascue-Lino, I., Podestá-Gavilano, L., Matzumura-Kasano, J., Gutiérrez-Crespo, H. & Ruiz-Arias, R. (2021). Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 275-282. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3715>
- Arrascue, I. (2021) “*Habilidades gerenciales y clima organizacional en el personal del Hospital Municipal Los Olivos. Lima 2019*”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Arcineaga, M. (2018) “*El liderazgo como factor de cambio organizacional*”. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Avenecer, L. (2018) *Liderazgo y motivación*. Universidad Rafael Landívar. España.
- Avolio, B., Waldman, D. & Yammarino, F. (1991). Leading in the 1990s: Towards understanding the four I's of transformational leadership. *Journal of European Industrial Training*, 15 (4), 9-16
- Baque, L., Triviño, K. y Viteri, D. (2020). Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7.
- Britannica, T. (2022). *Gordon Allport*. Encyclopedia Britannica.
- Brown, A. (2016). Positive and negative affectivity and facet satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 23(3-4), 115-125. doi:10.1007/s10869-008-9082-0.
- Calle, C. (2021). *Análisis del modelo de liderazgo en las organizaciones sanitarias del sector público catalán*. Universitat Internacional de Catalunya - España.
- Carreño (2020) Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los colaboradores de la Empresa de Limones Peruanos SRL en la ciudad de Piura 2018. Universidad Señor de Sipán. Perú.
- Cayetano, A. & Corichahua, B. (2019). *Habilidades Gerenciales Y Desarrollo De La MYPE Del Distrito De Huancavelica, Perú - 2016*. Universidad Nacional de Huancavelica; Repositorio Institucional - UNH.

- Corimayta, M. (2018). Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa "República de México" 50023-Cusco.
- Doremus, C. (2020). Volume I: The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences. En B. J. Carducci y C. S. Nave (Ed.), *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences: Models and Theories* (pp. 1-9). John Wiley & Sons.
- Evans, J. y Lindsay, W. (2008). Administración y control de calidad. México, D.F. Cengage Learning.
- Fernández, R. (2020). Habilidades gerenciales en una consultora de obras de Lima, 2020.
- Fernández, R. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor* TES, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>.
- Gardner, J. y Torres, J. (1991). El Liderazgo. Buenos Aires: Grupo Editor Latinoamericano.
- García, E. (2018). Los gerentes en la administración pública del Perú. América economía, párr.1. <https://www.americaeconomia.com/analisis-opinion/los-gerentes-en-la-administracion-publica-del-peru>
- García, F., Boom, E. y Molina, S. (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del Cesar – Colombia. *Visión de Futuro*, 21(2), 1-21. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357955446001>
- Gestión (11 de agosto 2017). Estas son algunas trabas que afronta el sistema de salud peruano. *Revista Gestión*. <https://gestion.pe/panelg/estas-sonalgunas-trabas-que-afronta-sistema-salud-peruano-2197440>
- Grohmann, M., Battistella, L. y Baratto, J. (2018). Competencias del gestor hospitalario: estudio en un hospital público brasileño. *Enfermería Global*, 11(26), 191-208. <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v11n26/administracion4.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, A. (2018). *Metodología de la investigación*. D.F: México: Mc Graw Hill Companies, Inc. VI edición.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. D.F: México: Mc Graw Hill Companies, Inc.
- Hernández, O. (2015) *Estadística avanzada*.

- Issa, A. (2017). Habilidades de liderazgo para una cultura de innovación en la gerencia de las universidades del Distrito de Santa Marta. (Spanish). *Academia y Virtualidad*, 10(1), 56–67. <https://doi.org/10.18359/ravi.2685>
- Janampa, A. (2020). *Habilidades gerenciales y toma de decisiones en los colaboradores de la UGEL 05 – San Juan de Lurigancho y el Agustino, 2020*. Universidad Peruana de las Américas. Perú.
- Jiménez, A. y Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Gestión Joven*, (18), 183-195. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=129817785&lang=es&site=ehost-live>
- Kostromina, S. y Grishina, N. (2018). The Future of Personality Theory: A Processual Approach. *Integrative Psychological & Behavioral Science*, 2, 296-306. Doi: 10.1007/s12124-018-9420-3
- Lazzati, S. (2019). *Liderazgo gerencial*. 1era ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires; Editorial Granica. ISBN 978-987-8358- 04-8
- Leal, M. & Arias, B. (2021). Liderazgo ético para el fortalecimiento de una cultura organizacional en las Pymes. *Podium*, (40), 21-40. Epub 19 de diciembre de 2021. <https://doi.org/10.31095/podium.2021.40.2>.
- Madrid (2020). *Liderazgo empresarial y empoderamiento de la mujer artesana en Sullana, Piura*.
- Martínez, M. (2018). *El módulo de relaciones en el entorno del trabajo*. Editado por Punto Rojo Libros S.I. España. ISBN: 978-84- 17715-09-0
- Martínez, A y Zumel, C. (2018). *Organización de equipos de ventas*. 1º edición, Madrid: España. Editorial Nobel. ISBN: 978-84- 283-3822-6
- Masset, F. (2017). *Teoria Geral Da Administração*. Editora Saraiva. Sao Paulo: Brasil. ISBN: 9788502121676
- Musallam, S., Fauzi, H. & Nagu, N. (2019). Family, institutional investors ownerships and corporate performance: the case of Indonesia. *Social Responsibility Journal*, 15(1), 1-10. <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2017-0155>

- Pazmiño, A. (2021). *Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica con Quito, durante el primer semestre del 2019*. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito.
- Pereda, F., López, T. y González, F. (2019). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España). *Intangible Capital*, 10(3):528-561. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.511>
- Pérez y Acosta (2020). La habilidad soldar en posición sobre cabeza: sistema de acciones para su desarrollo. *Mendive. Revista de Educación*, 18(3), 485-498.
- Ramírez, L. (2021) "*Liderazgo gerencial y su influencia en la competitividad laboral de Infocentro SRL. En la ciudad de Jaén, Cajamarca – 2020*". Universidad Alas Peruanas. Perú.
- Real Academia Española (RAE). (2018). <https://dle.rae.es/?id=JvGWgMw>
- Reyes, A. (2018) "*Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional*". Universidad Rafael Landívar. España.}
- Revill, E. y With, L. (2018). The Leadership Style Effect on The Job Satisfaction and The Performance. *Asia Pacific Journal of Management*, 2(1). doi.org/10.3253/apjme.v2i1.376
- Rodríguez, M. (2019). *Liderazgo: desarrollo de habilidades directivas (2a ed.)*. El Manual Moderno.
- Sánchez, M. (2019). *Habilidades gerenciales y toma de decisiones en la empresa constructora Grupo Berakah*. Tumbes, 2018.
- Siciliano, M. (4 de octubre de 2022). El líder. ¿Se nace o se hace?. *Empresas y Protagonistas*. <https://noticias.perfil.com/noticias/empresas-y-protagonistas/lider-se-nace-o-se-hace.phtml>
- Sousa, M. & Rocha, Á. (2019). Leadership styles and skills developed through game-based learning. *Journal of Business Research*, 94, 360-366. doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.01.057.
- Torres, T. (2013). Estrategias gerenciales administrativas para Centros Médicos Privados. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 19(4), 650- 662. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28029474004>

- Thousand, C., Sage, F., Alutto, J. & Yammarino, F. (1984). Theory testing in organizational behavior: The variant approach. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Walsh (2019). Exploring the Effect of Supportive Teacher Evaluation Experiences on U.S. Teacher's Job Satisfaction. *Education Policy Analysis Archives*, 26(58/59), 1-32. doi:10.14507/epaa.26.355
- Zamalloa, A. (2019). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Servicios de Salud Cusco Norte – 2018*. Universidad Andina del Cusco. Perú.
- Zuniga, A., Perez, J., Almanza, F., Cueto, J., Córdova, A. & Angulo, J. (2017). *Planeamiento financiero y rentabilidad, en empresas constructoras, Distrito de Lima, 2018*. Universidad Cesar Vallejo. Lima: Fondo UCV

ANEXOS

ANEXO N° 01 Matriz de consistencia

Título: Liderazgo y habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION
<p>General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo y habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo personal y habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo carismático y habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el liderazgo y habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el liderazgo y habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el liderazgo personal y habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el liderazgo carismático y habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023</p>	<p>General:</p> <p>El liderazgo se relaciona significativamente con las habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023</p> <p>Específicos:</p> <p>El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con las habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023</p> <p>El liderazgo personal se relaciona significativamente con las habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023</p> <p>El liderazgo carismático se relaciona significativamente con las habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023</p>	<p style="color: red;">VARIABLE 1 LIDERAZGO</p> <p>DIMENSIÓN LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Interacción con el colaborador Abuso de poder</p> <p>DIMENSIÓN LIDERAZGO PERSONAL Personalidad Falta de confianza</p> <p>DIMENSIÓN LIDERAZGO CARISMÁTICO Escuchan Crean confianza e inspiran</p> <p style="color: red;">VARIABLE 2 HABILIDADES GERENCIALES</p> <p>DIMENSIÓN HABILIDADES PERSONALES Capacidad de diagnóstico Relaciones internas Pensamiento estratégico Gestión</p> <p>DIMENSIÓN HABILIDADES INTERPERSONALES Motivación Inteligencia emocional Comunicación Equidad</p> <p>DIMENSIÓN HABILIDADES GRUPALES Integración social Resolución de conflictos Confiabilidad Influencia</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN BASICO</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN No experimental transversal</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA Está constituida por 50 trabajadores de la empresa</p> <p>SOFTWARE PARA PROCESAR DATOS: SPSS v25.</p>

ANEXO 2: Operacionalización de las variables

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Liderazgo es un proceso de relación diádica entre líderes y seguidores, en el que el líder inspira, a través de su consentimiento interpersonal a través de procesos afectivos y conductuales, el logro de metas comunes de manera que promueve la innovación y el desarrollo de relaciones relacionales positivas, habilidades, así como la satisfacción laboral de los miembros que colaboran en la organización (Cheung et al., 2018, citado en Bernal, Lucio, Pedraza, 2018)	Se mide a través de la aplicación de un cuestionario con una escala de Likert Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5), que consta de 12 ítems, 03 dimensiones, 06 indicadores.	Liderazgo transformacional	Interacción con el colaborador Abuso de poder	1-4	ORDINAL Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	4-9 (Malo) 10-15 (Regular) 16-20 (Bueno)
		Liderazgo personal	Personalidad Falta de confianza	5-8		4-9 (Malo) 10-15 (Regular) 16-20 (Bueno)
		Liderazgo carismático	Escuchen Crean confianza e inspiran	9-12		4-9 (Malo) 10-15 (Regular) 16-20 (Bueno)
Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores		Escala	Rangos
Fernández (2020) menciona que las habilidades de liderazgo son necesarias para lograr una adecuada planificación, porque ayuda a la dirección a determinar las acciones que se deben realizar para lograr la meta u objetivo de la organización.	Se mide a través de la aplicación de un cuestionario con una escala de Likert Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5), que consta de 26 ítems, 04 dimensiones, 12 indicadores.	Habilidades personales	Capacidad de diagnóstico Relaciones internas Pensamiento estratégico Gestión	1-8	ORDINAL Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	8-18 (Malo) 19-29 (Regular) 30-40 (Bueno)
		Habilidades interpersonales	Motivación Inteligencia emocional Comunicación Equidad	9-18		10-23 (Malo) 24-37 (Regular) 38-50 (Bueno)
		Habilidades grupales	Integración social Resolución de conflictos Confiabilidad Poder de influencia	19-26		8-18 (Malo) 19-29 (Regular) 30-40 (Bueno)

ANEXO 3: Instrumentos

Instrumento de Liderazgo.

Ficha Técnica:

Nombre: Cuestionario sobre Liderazgo

Adaptado: Franklin Ortiz Viena

Año: 2023

Lugar: Una Empresa de Consultoría y Ejecución de obras Pucallpa

Administración: Personalizada

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente

Este instrumento está compuesto por 12 ítems donde las distribuciones estarán basadas a las dos variables, a las dimensiones donde reflejen la calidad de evaluación mediante la escala de Likert donde se tendrá cinco opciones como alternativas de respuestas, los cuales se detallan a continuación.

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

Por lo tanto, dicho instrumento estará evaluado por la escala ordinal que estará compuesto por los siguientes: malo, regular y bueno.

Cuestionario de Liderazgo

Instrucciones: Estimados trabajadores el presente cuestionario, tiene como propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de liderazgo. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un (X).

Dónde: Nunca = 1, Casi nunca =2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5.

N°	INDICADORES	ITEMS	ESCALA				
			1	2	3	4	5
Dimensión 1: Liderazgo transformacional							
1	Interacción	¿Considera que el líder interactúa con los colaboradores?					
2	Abuso de poder	¿Considera que el administrador abusa del cargo que tiene en la empresa?					
3	Interacción	¿Frecuentemente la comunicación entre el administrador y los colaboradores es asertiva?					
4	Abuso de poder	¿Constantemente el administrador toma una actitud dominante con sus colaboradores en la organización?					
Dimensión 2: Liderazgo personal							
5	Personalidad	¿Considera que la personalidad definida del administrador se demuestra en las tareas que desarrolla en la empresa?					
6	Falta de confianza	¿Frecuentemente existe falta de confianza del administrador con los colaboradores?					
7	Personalidad	¿Considera que el administrador muestra su personalidad ante la comunicación deformada de sus colaboradores?					
8		¿Frecuentemente el administrador reacciona conflictivamente cuando uno de los colaboradores no lo entiende?					
Dimensión 3: Liderazgo carismático							
9	Escuchan	¿Considera que el administrador sabe escuchar las opiniones de sus colaboradores?					
10	Crea Confianza	¿Frecuentemente el administrador crea un ambiente de confianza para lograr la superación de los colaboradores?					
11	Inspira	¿Considera que el administrador inspira a sus colaboradores con el buen desarrollo de su trabajo?					
12	Crea Confianza	¿Considera que el administrador confía en las habilidades de sus colaboradores?					

Muchas Gracias

Instrumento de: Habilidades gerenciales

Ficha Técnica:

Nombre: Cuestionario sobre habilidades gerenciales

Adaptado: Franklin Ortíz Viena

Año: 2023

Lugar: Una Empresa de Consultoría y Ejecución de obras Pucallpa

Administración: Personalizada

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente

Este instrumento está compuesto por 26 ítems donde las distribuciones estarán basadas a las dos variables, a las dimensiones donde reflejen la calidad de evaluación mediante la escala de Likert donde se tendrá cinco opciones como alternativas de respuestas, los cuales se detallan a continuación:

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

Por lo tanto, dicho instrumento estará evaluado por la escala ordinal que estará compuesto por los siguientes: malo, regular y bueno.

Cuestionario de Habilidades gerenciales

Instrucciones: Estimados trabajadores el presente cuestionario, tiene como propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de la atención al usuario. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un (X).

Dónde: Nunca = 1, Casi nunca = (2), A veces (3) Casi siempre (4) Siempre = (5).

N°	INDICADORES	ITEMS	ESCALA				
			1	2	3	4	5
Dimensión 1: Habilidades personales							
1	Capacidad de diagnóstico	¿Ud. considera que la gerencia cuenta con la experiencia necesaria para dirigir la institución?					
2		¿Ud. considera que la gestión actual cuenta con los conocimientos necesarios para dirigir la institución?					
3	Relaciones internas	¿Frecuentemente cuándo Ud. Realiza sus actividades diarias y surge algún, inconveniente pide ayuda a sus compañeros de trabajo?					
4		¿Frecuentemente Ud. logra sentirse miembro de la institución y comprometerse con ella?					
5	Pensamiento estratégico	¿Ud. considera que la gerencia aporta la visión de la institución, buscando nuevas direcciones y estrategias?					
6		¿Ud. considera que la gerencia tiene la idea clara de lo que pretende realizar a corto, mediano y largo plazo?					
7	Gestión	¿Ud. considera que la gerencia tiene la habilidad de influir en la empresa y dirigirla hacia el logro de objetivo?					
8	Relaciones internas	¿Ud. considera que se genere en el grupo un ambiente de entusiasmo y compromiso profundo?					
Dimensión 2: Habilidades interpersonales							
9	Motivación	¿Ud. considera que la gerencia recompensa su desempeño laboral de forma justa?					
10		¿Ud. Considera que la gerencia da recompensa cuando logran algo significativo?					
11		¿Ud. recibe recompensas por su rendimiento en la institución?					
12	Inteligencia emocional	¿Ud. Considera que la gerencia domina sus emociones racionalmente al solucionar conflictos y tomar decisiones?					
13	Comunicación	¿Ud. Considera que se genera un sentimiento de pertenencia en la institución?					
14		¿Ud. Considera que la comunicación entre la gerencia y los colaboradores es abierta al diálogo?					

15		¿Ud. considera que la gerencia procura una buena comunicación al transmitir el mensaje a los colaboradores?				
16		¿Ud. considera que es congruente al expresar sus necesidades personales?				
17	Equidad	¿Ud. considera que la gerencia es justa con los colaboradores al momento de evaluarlos?				
18		¿Ud. considera que la gerencia busca un trato con justicia y equidad hacia los colaboradores?				
Dimensión 3: Habilidades grupales						
19	Integración social	¿Ud. considera que la gerencia fomenta colaboración hacia el personal?				
20		¿Ud. Considera que existe buenas relaciones entre los gerentes y los trabajadores?				
21	Resolución de conflictos	¿Ud. Considera que la capacidad de respuesta frente a cualquier eventualidad es solucionada por la gerencia?				
22		¿Ud. Considera que la gerencia toma decisiones buscando mejores alternativas de solución?				
23	Confiabilidad	¿Ud. Considera que la gerencia promueve la unión basada en la confianza y colaboración de cada miembro?				
24	Influencia	¿Ud. Considera que cuando se toma decisiones, la gerencia analiza a detalle el contexto y sus interacciones?				
25		¿Ud. Considera que la gerencia tiene la capacidad de convencimiento hacia los trabajadores?				
26		¿Ud. considera que la gerencia impone decisiones que afecten las necesidades del personal?				

Muchas Gracias

ANEXO 4: Validez de Instrumentos

Señor(a)(ita): Dra. Catherine Ferreyros De Olivari

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de Negocios (MBA) de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2023-I, aula 1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Liderazgo y habilidades gerenciales en una Empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Franklin Ortiz Viena

DNI 40007670

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel-

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo

Definición de la variable: Liderazgo

Liderazgo es una lección. Cualquiera que lo practique tiene un deber consigo mismo, ya que un gran líder tiene una influencia especial en quienes lo rodean (Mayne, 2022).

Dimensión 1: Liderazgo transformacional

Según Northouse (2018) Liderazgo transformacional; implica la actitud respetuosa de un líder hacia sus colaboradores en términos de sus “sentimientos, principios y metas a extenso plazo, incluida la satisfacción de lo que necesita y su trato como un ser humano”. Indicadores: Interacción con el personal y un mal uso del poder. Liderazgo personal constituye un aspecto muy importante en la eficacia gerencial, reconoce que el ser humano y sus dimensiones biológicas, psíquicas, sociales, culturales y espirituales forman una unidad que interrelaciona con su medio ambiente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Interacción	1. ¿Considera que el líder interactúa con los colaboradores?	3	4	3	Acorde la pregunta
Abuso de Poder	2. ¿Considera que el administrador abusa del cargo que tiene en la empresa?	4	3	4	Acorde la pregunta
Interacción	3. ¿Frecuentemente la comunicación entre el administrador y los colaboradores es asertiva?	3	3	3	Acorde la pregunta
Abuso de Poder	4. ¿Constantemente el administrador toma una actitud dominante con sus colaboradores en la organización?	4	4	4	Acorde la pregunta

Dimensión 2: Liderazgo Personal

También, desde su nacimiento, esta persona experimenta un conjunto de impactos del medio circundante, modelando su personalidad e influyen en su conducta social (Fischman, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Personalidad	5. ¿Considera que la personalidad definida del administrador se demuestra en las tareas que desarrolla en la empresa?	4	3	3	Acorde la pregunta
Falta de Confianza	6. ¿Frecuentemente existe falta de confianza del administrador con los colaboradores?	3	4	3	Acorde la pregunta
Personalidad	7. ¿Considera que el administrador muestra su personalidad ante la comunicación deformada de sus colaboradores?	4	3	4	Acorde la pregunta
	8. ¿Frecuentemente el administrador reacciona conflictivamente cuando uno de los colaboradores no lo entiende?	3	3	3	Acorde la pregunta

Dimensión 3: Liderazgo carismático

Liderazgo carismático; Se describe como una persona, agente, capaz de desempeñar un papel vital y trascendente en la promoción del cambio (Conger, 2018). Los líderes con carisma persiguen lograr un objetivo ideal, comprometidos fuertemente con su meta, son percibidos como no tradicionales, talentosos y dignos de confiar, y son percibidos como personas para un cambio radical en lugar de líderes conservadores (Conger, 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Escuchan	9. ¿Considera que el administrador sabe escuchar las opiniones de sus colaboradores?	4	4	4	Acorde la pregunta
Crea Confianza	10. ¿Frecuentemente el administrador crea un ambiente de confianza para lograr la superación de los colaboradores?	4	3	3	Acorde la pregunta
Inspira	11. ¿Considera que el administrador inspira a sus colaboradores con el buen desarrollo de su trabajo?	3	4	3	Acorde la pregunta

Crea Confianza	12. ¿Considera que el administrador confía en las habilidades de sus colaboradores?	3	4	3	Acorde la pregunta
----------------	---	---	---	---	--------------------



DRA CATHERINE FERREYROS DE OLIVARI
DNI 00106525

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel-

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Habilidades gerenciales

Definición de la variable: Habilidades gerenciales

Fernández (2020) menciona que las habilidades de liderazgo son necesarias para lograr una adecuada planificación, porque ayuda a la dirección a determinar las acciones que se deben realizar para lograr la meta u objetivo de la organización.

Dimensión 1: Habilidades personales

Reyes (2016) se refieren a las Competencias personales: son humanísticas, y cuando uno se comprende a sí mismo (carácter, comportamiento, reacciones, etc.), puede comunicarse e interactuar más fácilmente con los demás, y estas relaciones acentúan las destrezas de comunicación, la transigencia y la compasión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Capacidad de diagnóstico	1. ¿Ud. considera que la gerencia cuenta con la experiencia necesaria para dirigir la institución?	3	4	3	Acorde la pregunta
	2. ¿Ud. considera que la gestión actual cuenta con los conocimientos necesarios para dirigir la institución?	4	3	4	Acorde la pregunta
Relaciones internas	3. ¿Frecuentemente cuándo Ud. Realiza sus actividades diarias y surge algún, inconveniente pide ayuda a sus compañeros de trabajo?	3	3	3	Acorde la pregunta
	4. ¿Frecuentemente Ud. logra sentirse miembro de la institución y	3	4	3	Acorde la pregunta

	comprometerse con ella?				
Pensamiento estratégico	5. ¿Ud. considera que la gerencia aporta la visión de la institución, buscando nuevas direcciones y estrategias?	4	3	4	Acorde la pregunta
	6. ¿Ud. considera que la gerencia tiene la idea clara de lo que pretende realizar a corto, mediano y largo plazo?	3	3	3	Acorde la pregunta
Gestión	7. ¿Ud. considera que la gerencia tiene la habilidad de influir en la empresa y dirigirla hacia el logro de objetivo?	3	4	3	Acorde la pregunta
Relaciones internas	8. ¿Ud. considera que se genere en el grupo un ambiente de entusiasmo y compromiso profundo?	4	4	4	Acorde la pregunta

Dimensión 2: Habilidades interpersonales

Reyes (2016) Habilidades Interpersonales: Un líder que pone en práctica estas habilidades es aquel que logra desarrollar el potencial de cada subordinado y en definitiva las habilidades conceptuales, que son habilidades que los líderes utilizan para ver y emitir juicios sobre situaciones inciertas y complejas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Motivación	9. ¿Ud. considera que la gerencia recompensa su desempeño laboral de forma justa?	4	3	3	Acorde la pregunta
	10. ¿Ud. Considera que la gerencia da recompensa cuando logran algo significativo?	3	4	3	Acorde la pregunta
	11. ¿Ud. recibe recompensas por su rendimiento en la institución?	4	3	4	Acorde la pregunta
Inteligencia emocional	12. ¿Ud. Considera que la gerencia domina sus emociones racionalmente al solucionar conflictos y tomar decisiones?	3	4	3	Acorde la pregunta
	13. ¿Ud. Considera que se genera un sentimiento de	4	3	4	Acorde la pregunta

Comunicación	pertenencia en la institución?				
	14. ¿Ud. Considera que la comunicación entre la gerencia y los colaboradores es abierta al diálogo?	3	3	3	Acorde la pregunta
	15. ¿Ud. considera que la gerencia procura una buena comunicación al transmitir el mensaje a los colaboradores?	3	4	3	Acorde la pregunta
	16. ¿Ud. considera que es congruente al expresar sus necesidades personales?	4	3	4	Acorde la pregunta
Equidad	17. ¿Ud. considera que la gerencia es justa con los colaboradores al momento de evaluarlos?	3	3	3	Acorde la pregunta
	18. ¿Ud. considera que la gerencia busca un trato con justicia y equidad hacia los colaboradores?	3	3	3	Acorde la pregunta

Dimensión 3: Habilidades grupales

Reyes (2016) Habilidades de Equipo: Las primeras habilidades que debe aprender un líder son la comunicación, la capacidad de la toma de decisiones y estar consciente a lo que se arriesgan a los que se enfrentan todos, la creatividad en la innovación, la improvisación y la planificación, ser un líder, la capacidad de administrar el tiempo y lo más importante, ser persuasivo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Integración social	19. ¿Ud. considera que la gerencia fomenta colaboración hacia el personal?	4	4	4	Acorde la pregunta
Integración social	20. ¿Ud. Considera que existe buenas relaciones entre los gerentes y los trabajadores?	4	3	3	Acorde la pregunta
Resolución de conflictos	21. ¿Ud. Considera que la capacidad de respuesta frente a cualquier eventualidad es solucionada por la gerencia?	3	4	3	Acorde la pregunta
Resolución de conflictos	22. ¿Ud. Considera que la gerencia toma decisiones buscando mejores alternativas de solución?	3	4	3	Acorde la pregunta

Confiabilidad	23. ¿Ud. Considera que la gerencia promueve la unión basada en la confianza y colaboración de cada miembro?	4	3	4	Acorde la pregunta
Poder de influencia	24. ¿Ud. Considera que cuando se toma decisiones, la gerencia analiza a detalle el contexto y sus interacciones?	3	3	3	Acorde la pregunta
Poder de influencia	25. ¿Ud. Considera que la gerencia tiene la capacidad de convencimiento hacia los trabajadores?	3	4	3	Acorde la pregunta
Poder de influencia	26. ¿Ud. considera que la gerencia impone decisiones que afecten las necesidades del personal?	3	4	3	Acorde la pregunta



DRA CATHERINE FERREYROS DE OLIVARI
DNI 00106525

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
FERREYROS DE OLIVARI, CATHERINE DNI 00106525	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 20/07/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 04/01/2017 Fecha egreso: 16/01/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
FERREYROS RENGIFO, CATHERINE DNI 00106525	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 15/08/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 09/07/2014 Fecha egreso: 31/07/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
FERREYROS RENGIFO, CATHERINE DNI 00106525	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 10/05/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI PERU
FERREYROS RENGIFO, CATHERINE DNI 00106525	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 23/01/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI PERU
FERREYROS RENGIFO, CATHERINE DNI 00106525	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 10/05/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI PERU

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Dr. Manuel Rocha Gonzales

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de Negocios (MBA) de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2023-I, aula 1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Liderazgo y habilidades gerenciales en una Empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Franklin Ortiz Viena

DNI 40007670

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo

Definición de la variable: Liderazgo

Liderazgo es una lección. Cualquiera que lo practique tiene un deber consigo mismo, ya que un gran líder tiene una influencia especial en quienes lo rodean (Mayne, 2022).

Dimensión 1: Liderazgo transformacional

Según Northouse (2018) Liderazgo transformacional; implica la actitud respetuosa de un líder hacia sus colaboradores en términos de sus “sentimientos, principios y metas a extenso plazo, incluida la satisfacción de lo que necesita y su trato como un ser humano”. Indicadores: Interacción con el personal y un mal uso del poder. Liderazgo personal constituye un aspecto muy importante en la eficacia gerencial, reconoce que el ser humano y sus dimensiones biológicas, psíquicas, sociales, culturales y espirituales forman una unidad que interrelaciona con su medio ambiente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Interacción	1. ¿Considera que el líder interactúa con los colaboradores?	3	4	3	Acorde la pregunta
Abuso de Poder	2. ¿Considera que el administrador abusa del cargo que tiene en la empresa?	4	3	4	Acorde la pregunta
Interacción	3. Frecuentemente la comunicación entre el administrador y los colaboradores es asertiva?	3	3	3	Acorde la pregunta
Abuso de Poder	4. Constantemente el administrador toma una actitud dominante con sus colaboradores en la organización?	4	4	4	Acorde la pregunta

Dimensión 2: Liderazgo Personal

También, desde su nacimiento, esta persona experimenta un conjunto de impactos del medio circundante, modelando su personalidad e influyen en su conducta social (Fischman, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Personalidad	5. ¿Considera que la personalidad definida del administrador se demuestra en las tareas que desarrolla en la empresa?	4	3	3	Acorde la pregunta
Falta de Confianza	6. ¿Frecuentemente existe falta de confianza del administrador con los colaboradores?	3	4	3	Acorde la pregunta
Personalidad	7. ¿Considera que el administrador muestra su personalidad ante la comunicación deformada de sus colaboradores?	4	3	4	Acorde la pregunta
	8. ¿Frecuentemente el administrador reacciona conflictivamente cuando uno de los colaboradores no lo entiende?	3	3	3	Acorde la pregunta

Dimensión 3: Liderazgo carismático

Liderazgo carismático; Se describe como una persona, agente, capaz de desempeñar un papel vital y trascendente en la promoción del cambio (Conger, 2018). Los líderes con carisma persiguen lograr un objetivo ideal, comprometidos fuertemente con su meta, son percibidos como no tradicionales, talentosos y dignos de confiar, y son percibidos como personas para un cambio radical en lugar de líderes conservadores (Conger, 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Escuchan	9. ¿Considera que el administrador sabe escuchar las opiniones de sus colaboradores?	4	4	4	Acorde la pregunta
Crea Confianza	10. ¿Frecuentemente el administrador crea un ambiente de confianza para lograr la superación de los colaboradores?	4	3	3	Acorde la pregunta
Inspira	11. ¿Considera que el administrador inspira a sus colaboradores con el buen desarrollo de su trabajo?	3	4	3	Acorde la pregunta

Crea Confianza	12. ¿Considera que el administrador confía en las habilidades de sus colaboradores?	3	4	3	Acorde la pregunta
----------------	---	---	---	---	--------------------



DR. MANUEL ROCHA GONZALES
DNI 00008208

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Habilidades gerenciales

Definición de la variable: Habilidades gerenciales

Fernández (2020) menciona que las habilidades de liderazgo son necesarias para lograr una adecuada planificación, porque ayuda a la dirección a determinar las acciones que se deben realizar para lograr la meta u objetivo de la organización.

Dimensión 1: Habilidades personales

Reyes (2016) se refieren a las Competencias personales: son humanísticas, y cuando uno se comprende a sí mismo (carácter, comportamiento, reacciones, etc.), puede comunicarse e interactuar más fácilmente con los demás, y estas relaciones acentúan las destrezas de comunicación, la transigencia y la compasión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Capacidad de diagnostico	1. ¿Ud. considera que la gerencia cuenta con la experiencia necesaria para dirigir la institución?	3	4	3	Acorde la pregunta
	2. ¿Ud. considera que la gestión actual cuenta con los conocimientos necesarios para dirigir la institución?	4	3	4	Acorde la pregunta
Relaciones internas	3. ¿Frecuentemente cuándo Ud. Realiza sus actividades diarias y surge algún, inconveniente pide ayuda a sus compañeros de trabajo?	3	3	3	Acorde la pregunta
	4. ¿Frecuentemente Ud. logra sentirse miembro de la institución y	3	4	3	Acorde la pregunta

	comprometerse con ella?				
Pensamiento estratégico	5. ¿Ud. considera que la gerencia aporta la visión de la institución, buscando nuevas direcciones y estrategias?	4	3	4	Acorde la pregunta
	6. ¿Ud. considera que la gerencia tiene la idea clara de lo que pretende realizar a corto, mediano y largo plazo?	3	3	3	Acorde la pregunta
Gestión	7. ¿Ud. considera que la gerencia tiene la habilidad de influir en la empresa y dirigirla hacia el logro de objetivo?	3	4	3	Acorde la pregunta
Relaciones internas	8. ¿Ud. considera que se genere en el grupo un ambiente de entusiasmo y compromiso profundo?	4	4	4	Acorde la pregunta

Dimensión 2: Habilidades interpersonales

Reyes (2016) Habilidades Interpersonales: Un líder que pone en práctica estas habilidades es aquel que logra desarrollar el potencial de cada subordinado y en definitiva las habilidades conceptuales, que son habilidades que los líderes utilizan para ver y emitir juicios sobre situaciones inciertas y complejas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Motivación	9. ¿Ud. considera que la gerencia recompensa su desempeño laboral de forma justa?	4	3	3	Acorde la pregunta
	10. ¿Ud. Considera que la gerencia da recompensa cuando logran algo significativo?	3	4	3	Acorde la pregunta
	11. ¿Ud. recibe recompensas por su rendimiento en la institución?	4	3	4	Acorde la pregunta
Inteligencia emocional	12. ¿Ud. Considera que la gerencia domina sus emociones racionalmente al solucionar conflictos y tomar decisiones?	3	4	3	Acorde la pregunta
	13. ¿Ud. Considera que se genera un sentimiento de	4	3	4	Acorde la pregunta

Comunicación	pertenencia en la institución?				
	14. ¿Ud. Considera que la comunicación entre la gerencia y los colaboradores es abierta al diálogo?	3	3	3	Acorde la pregunta
	15. ¿Ud. considera que la gerencia procura una buena comunicación al transmitir el mensaje a los colaboradores?	3	4	3	Acorde la pregunta
	16. ¿Ud. considera que es congruente al expresar sus necesidades personales?	4	3	4	Acorde la pregunta
Equidad	17. ¿Ud. considera que la gerencia es justa con los colaboradores al momento de evaluarlos?	3	3	3	Acorde la pregunta
	18. ¿Ud. considera que la gerencia busca un trato con justicia y equidad hacia los colaboradores?	3	3	3	Acorde la pregunta

Dimensión 3: Habilidades grupales

Reyes (2016) Habilidades de Equipo: Las primeras habilidades que debe aprender un líder son la comunicación, la capacidad de la toma de decisiones y estar consciente a lo que se arriesgan a los que se enfrentan todos, la creatividad en la innovación, la improvisación y la planificación, ser un líder, la capacidad de administrar el tiempo y lo más importante, ser persuasivo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Integración social	19. ¿Ud. considera que la gerencia fomenta colaboración hacia el personal?	4	4	4	Acorde la pregunta
Integración social	20. ¿Ud. Considera que existe buenas relaciones entre los gerentes y los trabajadores?	4	3	3	Acorde la pregunta
Resolución de conflictos	21. ¿Ud. Considera que la capacidad de respuesta frente a cualquier eventualidad es solucionada por la gerencia?	3	4	3	Acorde la pregunta
Resolución de conflictos	22. ¿Ud. Considera que la gerencia toma decisiones buscando	3	4	3	Acorde la pregunta

	mejores alternativas de solución?				
Confiabilidad	23. ¿Ud. Considera que la gerencia promueve la unión basada en la confianza y colaboración de cada miembro?	4	3	4	Acorde la pregunta
Poder de influencia	24. ¿Ud. Considera que cuando se toma decisiones, la gerencia analiza a detalle el contexto y sus interacciones?	3	3	3	Acorde la pregunta
Poder de influencia	25. ¿Ud. Considera que la gerencia tiene la capacidad de convencimiento hacia los trabajadores?	3	4	3	Acorde la pregunta
Poder de influencia	26. ¿Ud. considera que la gerencia impone decisiones que afecten las necesidades del personal?	3	4	3	Acorde la pregunta



DR MANUEL ROCHA GONZALES
DNI 00008208

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ROCHA GONZALES, MANUEL DNI 00008208	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 21/09/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/08/2015 Fecha egreso: 27/12/2018	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI <i>PERU</i>
ROCHA GONZALES, MANUEL DNI 00008208	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 13/06/1980 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
ROCHA GONZALES, MANUEL DNI 00008208	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 14/11/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI <i>PERU</i>
ROCHA GONZALES, MANUEL DNI 00008208	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 4/01/1985 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Dr. Miguel Oscar López y Ojeda

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de Negocios (MBA) de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2023-I, aula 1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Liderazgo y habilidades gerenciales en una Empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Franklin Ortiz Viena

DNI 40007670

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo

Definición de la variable: Liderazgo

Liderazgo es una lección. Cualquiera que lo practique tiene un deber consigo mismo, ya que un gran líder tiene una influencia especial en quienes lo rodean (Mayne, 2022).

Dimensión 1: Liderazgo transformacional

Según Northouse (2018) Liderazgo transformacional; implica la actitud respetuosa de un líder hacia sus colaboradores en términos de sus “sentimientos, principios y metas a extenso plazo, incluida la satisfacción de lo que necesita y su trato como un ser humano”. Indicadores: Interacción con el personal y un mal uso del poder. Liderazgo personal constituye un aspecto muy importante en la eficacia gerencial, reconoce que el ser humano y sus dimensiones biológicas, psíquicas, sociales, culturales y espirituales forman una unidad que interrelaciona con su medio ambiente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Interacción	1. ¿Considera que el líder interactúa con los colaboradores?	3	4	3	Acorde la pregunta
Abuso de Poder	2. ¿Considera que el administrador abusa del cargo que tiene en la empresa?	4	3	4	Acorde la pregunta
Interacción	3. Frecuentemente la comunicación entre el administrador y los colaboradores es asertiva?	3	3	3	Acorde la pregunta
Abuso de Poder	4. Constantemente el administrador toma una actitud dominante con sus colaboradores en la organización?	4	4	4	Acorde la pregunta

Dimensión 2: Liderazgo Personal

También, desde su nacimiento, esta persona experimenta un conjunto de impactos del medio circundante, modelando su personalidad e influyen en su conducta social (Fischman, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Personalidad	5. ¿Considera que la personalidad definida del administrador se demuestra en las tareas que desarrolla en la empresa?	4	3	3	Acorde la pregunta
Falta de Confianza	6. ¿Frecuentemente existe falta de confianza del administrador con los colaboradores?	3	4	3	Acorde la pregunta
Personalidad	7. ¿Considera que el administrador muestra su personalidad ante la comunicación deformada de sus colaboradores?	4	3	4	Acorde la pregunta
	8. ¿Frecuentemente el administrador reacciona conflictivamente cuando uno de los colaboradores no lo entiende?	3	3	3	Acorde la pregunta

Dimensión 3: Liderazgo carismático

Liderazgo carismático; Se describe como una persona, agente, capaz de desempeñar un papel vital y trascendente en la promoción del cambio (Conger, 2018). Los líderes con carisma persiguen lograr un objetivo ideal, comprometidos fuertemente con su meta, son percibidos como no tradicionales, talentosos y dignos de confiar, y son percibidos como personas para un cambio radical en lugar de líderes conservadores (Conger, 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Escuchan	9. ¿Considera que el administrador sabe escuchar las opiniones de sus colaboradores?	4	4	4	Acorde la pregunta
Crea Confianza	10. ¿Frecuentemente el administrador crea un ambiente de confianza para lograr la superación de los colaboradores?	4	3	3	Acorde la pregunta
Inspira	11. ¿Considera que el administrador inspira a sus colaboradores con el buen desarrollo de su trabajo?	3	4	3	Acorde la pregunta

Crea Confianza	12. ¿Considera que el administrador confía en las habilidades de sus colaboradores?	3	4	3	Acorde la pregunta
----------------	---	---	---	---	--------------------



DR MIGUEL OSCAR LÓPEZ Y OJEDA
DNI 00093464

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel-

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Habilidades gerenciales

Definición de la variable: Habilidades gerenciales

Fernández (2020) menciona que las habilidades de liderazgo son necesarias para lograr una adecuada planificación, porque ayuda a la dirección a determinar las acciones que se deben realizar para lograr la meta u objetivo de la organización.

Dimensión 1: Habilidades personales

Reyes (2016) se refieren a las Competencias personales: son humanísticas, y cuando uno se comprende a sí mismo (carácter, comportamiento, reacciones, etc.), puede comunicarse e interactuar más fácilmente con los demás, y estas relaciones acentúan las destrezas de comunicación, la transigencia y la compasión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Capacidad de diagnostico	1. ¿Ud. considera que la gerencia cuenta con la experiencia necesaria para dirigir la institución?	3	4	3	Acorde la pregunta
	2. ¿Ud. considera que la gestión actual cuenta con los conocimientos necesarios para dirigir la institución?	4	3	4	Acorde la pregunta
Relaciones internas	3. ¿Frecuentemente cuándo Ud. Realiza sus actividades diarias y surge algún, inconveniente pide ayuda a sus compañeros de trabajo?	3	3	3	Acorde la pregunta
	4. ¿Frecuentemente Ud. logra sentirse miembro de la institución y	3	4	3	Acorde la pregunta

	comprometerse con ella?				
Pensamiento estratégico	5. ¿Ud. considera que la gerencia aporta la visión de la institución, buscando nuevas direcciones y estrategias?	4	3	4	Acorde la pregunta
	6. ¿Ud. considera que la gerencia tiene la idea clara de lo que pretende realizar a corto, mediano y largo plazo?	3	3	3	Acorde la pregunta
Gestión	7. ¿Ud. considera que la gerencia tiene la habilidad de influir en la empresa y dirigirla hacia el logro de objetivo?	3	4	3	Acorde la pregunta
Relaciones internas	8. ¿Ud. considera que se genere en el grupo un ambiente de entusiasmo y compromiso profundo?	4	4	4	Acorde la pregunta

Dimensión 2: Habilidades interpersonales

Reyes (2016) Habilidades Interpersonales: Un líder que pone en práctica estas habilidades es aquel que logra desarrollar el potencial de cada subordinado y en definitiva las habilidades conceptuales, que son habilidades que los líderes utilizan para ver y emitir juicios sobre situaciones inciertas y complejas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Motivación	9. ¿Ud. considera que la gerencia recompensa su desempeño laboral de forma justa?	4	3	3	Acorde la pregunta
	10. ¿Ud. Considera que la gerencia da recompensa cuando logran algo significativo?	3	4	3	Acorde la pregunta
	11. ¿Ud. recibe recompensas por su rendimiento en la institución?	4	3	4	Acorde la pregunta
Inteligencia emocional	12. ¿Ud. Considera que la gerencia domina sus emociones racionalmente al solucionar conflictos y tomar decisiones?	3	4	3	Acorde la pregunta
	13. ¿Ud. Considera que se genera un sentimiento de pertenencia en la institución?	4	3	4	Acorde la pregunta

Comunicación	14. ¿Ud. Considera que la comunicación entre la gerencia y los colaboradores es abierta al diálogo?	3	3	3	Acorde la pregunta
	15. ¿Ud. considera que la gerencia procura una buena comunicación al transmitir el mensaje a los colaboradores?	3	4	3	Acorde la pregunta
	16. ¿Ud. considera que es congruente al expresar sus necesidades personales?	4	3	4	Acorde la pregunta
Equidad	17. ¿Ud. considera que la gerencia es justa con los colaboradores al momento de evaluarlos?	3	3	3	Acorde la pregunta
	18. ¿Ud. considera que la gerencia busca un trato con justicia y equidad hacia los colaboradores?	3	3	3	Acorde la pregunta

Dimensión 3: Habilidades grupales

Reyes (2016) Habilidades de Equipo: Las primeras habilidades que debe aprender un líder son la comunicación, la capacidad de la toma de decisiones y estar consciente a lo que se arriesgan a los que se enfrentan todos, la creatividad en la innovación, la improvisación y la planificación, ser un líder, la capacidad de administrar el tiempo y lo más importante, ser persuasivo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Integración social	19. ¿Ud. considera que la gerencia fomenta colaboración hacia el personal?	4	4	4	Acorde la pregunta
Integración social	20. ¿Ud. Considera que existe buenas relaciones entre los gerentes y los trabajadores?	4	3	3	Acorde la pregunta
Resolución de conflictos	21. ¿Ud. Considera que la capacidad de respuesta frente a cualquier eventualidad es solucionada por la gerencia?	3	4	3	Acorde la pregunta
Resolución de conflictos	22. ¿Ud. Considera que la gerencia toma decisiones buscando mejores alternativas de solución?	3	4	3	Acorde la pregunta
	23. ¿Ud. Considera que la gerencia	4	3	4	Acorde la pregunta

Confiabilidad	promueve la unión basada en la confianza y colaboración de cada miembro?				
Poder de influencia	24. ¿Ud. Considera que cuando se toma decisiones, la gerencia analiza a detalle el contexto y sus interacciones?	3	3	3	Acorde la pregunta
Poder de influencia	25. ¿Ud. Considera que la gerencia tiene la capacidad de convencimiento hacia los trabajadores?	3	4	3	Acorde la pregunta
Poder de influencia	26. ¿Ud. considera que la gerencia impone decisiones que afecten las necesidades del personal?	3	4	3	Acorde la pregunta



DR MIGUEL OSCAR LÓPEZ Y OJEDA
DNI 00093464



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
LOPEZ Y OJEDA, MIGUEL OSCAR DNI 00093464	MAGISTER EN GESTION EMPRESARIAL Fecha de diploma: 22/04/02 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA <i>PERU</i>
LOPEZ Y OJEDA, MIGUEL OSCAR DNI 00093464	DOCTOR EN GESTION EMPRESARIAL Fecha de diploma: 23/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>

Anexo 5: Confiabilidad

Confiabilidad

Análisis de confiabilidad según las dimensiones de liderazgo

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,942	,913	12

Interpretación: De acuerdo a los resultados coeficiente de confiabilidad de las 12 preguntas correspondientes al cuestionario de liderazgo fue de 0.942 y al ser mayor que 0.900 los instrumentos se validaron por tener una alta confiabilidad.

El coeficiente alfa de Cronbach es excelente. También se notó que es muy confiable, por lo que el dispositivo se puede aplicar a la muestra seleccionada.

Por lo tanto, la investigación realizada concerniente a la muestra investigada presentó la variable liderazgo, con sus diversas dimensiones que ella contiene que son las que a continuación se detalla: i) Liderazgo transformacional ii) Liderazgo personal, y iii) Liderazgo carismático.

Análisis de confiabilidad según las dimensiones de habilidades gerenciales

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,923	,918	26

Interpretación: De acuerdo a los resultados coeficiente de confiabilidad de las 26 preguntas correspondientes al cuestionario de habilidades gerenciales fue de 0.923 y al ser mayor que 0.900 los instrumentos se validaron por tener una alta confiabilidad.

El coeficiente alfa de Cronbach es excelente. También se notó que es muy confiable, por lo que el dispositivo se puede aplicar a la muestra seleccionada.

Por lo tanto, la investigación realizada concerniente a la muestra investigada presentó la variable habilidades gerenciales, con sus diversas dimensiones que ella contiene que son las que a continuación se detalla: i) Habilidades personales ii) Habilidades interpersonales, y iii) Habilidades grupales.

Anexo 6: Base de datos Prueba Piloto

BASE DE DATOS LIDERAZGO

BASE DE DATOS LIDERAZGO

N°	V1	D1	D2	D3	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				LIDERAZGO PERSONAL				LIDERAZGO CARISMATICO			
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	26	7	10	9	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	4	1
2	33	10	12	11	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2
3	26	5	13	8	1	1	2	1	4	3	3	3	2	2	3	1
4	35	8	15	12	2	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3
5	35	11	13	11	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2
6	42	13	14	15	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
7	25	7	10	8	1	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	1
8	49	16	15	18	3	5	4	4	2	5	3	5	4	5	5	4
9	38	13	12	13	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4
10	31	8	10	13	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4

BASE DE DATOS HABILIDADES GERENCIALES

N°	V2	D1	D2	D3	HABILIDADES PERSONALES								HABILIDADES INTERPERSONALES								HABILIDADES GRUPALES									
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	80	23	27	30	2	1	4	5	2	5	2	2	2	1	5	2	3	2	3	4	3	2	4	5	5	2	5	4	4	1
2	71	17	30	24	2	1	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2
3	76	23	29	24	4	3	4	2	2	2	2	4	4	3	2	2	4	2	4	3	4	1	3	4	4	2	2	2	3	4
4	71	20	24	27	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3
5	56	16	23	17	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	4	4	2	2	1	1	2
6	86	25	31	30	4	2	5	4	2	4	2	2	2	2	5	4	4	2	2	4	2	4	4	4	5	4	4	2	5	2
7	68	13	28	27	2	2	4	1	1	1	1	1	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	1	2	4	4
8	81	22	32	27	1	1	4	5	2	5	2	2	3	4	4	4	4	2	4	1	4	2	4	4	4	2	5	3	3	2
9	76	18	38	20	1	2	2	5	1	5	1	1	5	2	4	5	5	1	5	1	5	5	1	1	1	5	2	2	4	4
10	89	24	34	31	2	2	4	5	2	5	2	2	3	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	5	4	4	4

Anexo 7: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Título de investigación: Liderazgo y habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023.

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre el liderazgo y habilidades gerenciales en una empresa de consultoría y ejecución de obras, Pucallpa 2023.

Dirigido a: Trabajadores de una empresa de consultoría y ejecución de obras de Pucallpa.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por favor lea la siguiente información antes de decidir su participación en el estudio:

Beneficios: Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre las variables y dimensiones, lo cual es relevante para el estudio.

Confidencialidad: Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta investigación no usaremos su nombre ni tampoco revelaremos detalles suyos ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente.

Contacto: Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, Franklin Ortiz Viena.

¿Usted está dispuesto a completar el cuestionario que le presentaré a continuación?

Si es así, por favor marque lo siguiente:

Acepto participar (X)

No acepto participar ()

Muchas gracias

PANEL FOTOGRAFICO DE RECOLECCIÓN DE DATOS













