



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Habilidades gerenciales del administrador y desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestro en Administración de Negocios- MBA

AUTORA:

García Arias, Luisa Helenina del Carmen (orcid.org/0009-0003-6353-4771)

ASESOR:

Dra. Uribe Hernández, Yrene Cecilia (orcid.org/0000-0001-5893-9262)

Dra. Quintero Ramírez, Laura Pamela (orcid.org/0000-0002-1756-7498)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, URIBE HERNANDEZ YRENE CECILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "HABILIDADES GERENCIALES DEL ADMINISTRADOR Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE CHINCHA, 2024.", cuyo autor es GARCIA ARIAS LUISA HELENINA DEL CARMEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, 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, 06 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
URIBE HERNANDEZ YRENE CECILIA DNI: 21413122 ORCID: 0000-0001-5893-9262	Firmado electrónicamente por: YURIBEH al 06-08- 2024 12:13:21

Código documento Trilce: TRI - 0851439

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GARCIA ARIAS LUISA HELENINA DEL CARMEN 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: "HABILIDADES GERENCIALES DEL ADMINISTRADOR Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE CHINCHA,2024.", 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
GARCIA ARIAS LUISA HELENINA DEL CARMEN DNI: 73171447 ORCID: 0009-0003-6353-4771	Firmado electrónicamente por: DGARCIAAR8 el 07-08- 2024 22:06:36

Código documento Trilce: INV - 1722884

DEDICATORIA

Agradezco a mi asesora, por haberme impartido sus consejos y conocimientos, mostrando ecuanimidad y cortesía en la forma de enseñarnos, asimismo agradezco a mis colegas y compañeros que me acompañaron con sus opiniones y perspectiva que me han guiado para la presente investigación.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, porque en todo momento estuvo de mi mano, a mi papá mauricio que desde el cielo me cuida y guía en todo momento, a mis padres porque me dieron apoyo incondicional que ha servido para el fortalecimiento de mis objetivos, y a mi compañero de vida que nunca dejó de creer en mis sueños y que gracias a sus enseñanzas me enseñaron a ser una mejor persona y a continuar fortaleciendo mis conocimientos y sobre todo a lograr mis metas.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	19
III RESULTADOS.....	27
IV DISCUSIÓN.....	43
V. CONCLUSIONES.....	49
VI. RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS.....	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Alpha de Cronbach Variable Habilidades Gerenciales.	23
Tabla 2. Alpha de Cronbach Desempeño laboral.	23
Tabla 3. Prueba de normalidad.	27
Tabla 4. Distribución por frecuencia Dimensión Liderazgo y Motivación.	27
Tabla 5. Distribución por frecuencia Dimensión Comunicación Efectiva.	28
Tabla 6. Distribución por frecuencia Dimensión Toma de Decisiones	29
Tabla 7. Distribución por frecuencia Dimensión Resolución de conflictos.	29
Tabla 8. Distribución por frecuencia Dimensión Gestión del Cambio	31
Tabla 9. Distribución por frecuencia Variable Habilidades Gerenciales.	32
Tabla 10. Distribución por frecuencia Dimensión Productividad.	32
Tabla 11. Distribución por frecuencia dimensión Calidad del Trabajo	33
Tabla 12. Distribución por frecuencia Dimensión Cumplimiento de objetivos.	34
Tabla 13. Distribución por frecuencia Dimensión satisfacción laboral.	35
Tabla 14. Distribución por frecuencia de la dimensión Innovación.	35
Tabla 15. Distribución por frecuencia de la Variable desempeño laboral.	36
Tabla 16. Prueba de hipótesis objetivo específico 1.	37
Tabla 17. Prueba de hipótesis objetivo específico 2.	38
Tabla 18. Prueba de hipótesis objetivo específico 3.	39
Tabla 19. Prueba de hipótesis específico 4.	39
Tabla 20. Prueba de hipótesis específico 5.	40
Tabla 21. Prueba de hipótesis general	42

ÍNDICE DE FIGURAS.

Figura 1. Distribución por frecuencia Dimensión Liderazgo y Motivación.	27
Figura 2. Distribución por frecuencia Dimensión Comunicación Efectiva.	28
Figura 3. Distribución por frecuencia Dimensión Toma de Decisiones	29
Figura 4. Distribución por frecuencia Dimensión Resolución de conflictos.	30
Figura 5. Distribución por frecuencia Dimensión Gestión del Cambio	31
Figura 6. Distribución por frecuencia Variable Habilidades Gerenciales.	32
Figura 7. Distribución por frecuencia Dimensión Productividad.	33
Figura 8. Distribución por frecuencia dimensión Calidad del Trabajo	33
Figura 9. Distribución por frecuencia Dimensión Cumplimiento de objetivos.	34
Figura 10. Distribución por frecuencia Dimensión satisfacción laboral.	35
Figura 11. Distribución por frecuencia de la dimensión Innovación.	36
Figura 12. Distribución por frecuencia de la Variable desempeño laboral.	36

RESUMEN

El estudio "Habilidades gerenciales del administrador y desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Privada de Chíncha, 2024" examina la conexión entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en Chíncha. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal, la investigación incluyó una muestra de 35 trabajadores. Se emplearon cuestionarios Likert de 25 ítems para medir habilidades gerenciales y desempeño laboral, con validación de expertos y confiabilidad confirmada por el coeficiente alfa de Cronbach. Las técnicas de estadística descriptiva y pruebas de correlación revelaron una relación significativa entre habilidades gerenciales, incluyendo liderazgo y toma de decisiones, y variables de desempeño laboral como productividad y satisfacción. Este estudio subraya la importancia de las habilidades gerenciales para potenciar el desempeño laboral y sugiere la implementación de programas de capacitación gerencial. Este enfoque está alineado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 8, que promueve el crecimiento económico sostenido, el empleo pleno y el trabajo decente para todos.

Palabras clave: habilidades gerenciales, desempeño laboral, liderazgo, comunicación efectiva, innovación

ABSTRACT

The study "Managerial Skills of Administrators and Work Performance of Employees in a Private Company of Chincha, 2024" explores the connection between managerial skills and work performance in Chincha. Using a quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design, the research included a sample of 35 workers. Likert-scale questionnaires with 25 items were used to measure managerial skills and work performance, validated by experts and with reliability confirmed by the Cronbach's alpha coefficient. Descriptive statistical techniques and correlation tests revealed a significant relationship between managerial skills, including leadership and decision-making, and work performance variables such as productivity and satisfaction. This study highlights the importance of managerial skills in enhancing work performance and suggests the implementation of managerial training programs. This approach is aligned with Sustainable Development Goal (SDG) number 8, which promotes sustained economic growth, full employment, and decent work for all..

Keywords: managerial skills, job performance, leadership, effective communication, innovation

I. INTRODUCCIÓN

El estudio se en los ODS establecidos particularmente los objetivos 8 y 9. Estos objetivos estratégicos apuntan a la promoción de un empleo digno y un crecimiento económico robusto, así como a fomentar una industrialización que sea al mismo tiempo inclusiva y sostenible (United Nations, 2015). Este trabajo investigativo destaca cómo la habilidad de los administradores para liderar de manera efectiva tiene un efecto directo en el rendimiento laboral de los empleados y en la materialización de estos importantes objetivos a nivel global. Esto subraya la importancia crítica de explorar y potenciar las capacidades gerenciales en entornos empresariales locales, lo que podría resultar en mejoras significativas en la productividad.

El desempeño laboral de los trabajadores es un tema crítico en el ámbito empresarial, ya que está directamente relacionado con la capacidad operativa y la eficacia productiva de la organización. En este contexto, la competencia gerencial del administrador se identifica como un elemento crucial para alcanzar los objetivos estratégicos de una empresa. Dentro del esquema el objetivo 8.3, se enfatiza la promoción de un crecimiento económico sostenible, además de asegurar empleo y condiciones laborales dignas para todos. Este objetivo subraya la necesidad de potenciar las capacidades laborales y mejorar el rendimiento de los trabajadores como un medio esencial para impulsar tanto el desarrollo económico como el social en los países. Por lo tanto, es vital evaluar cómo las habilidades gerenciales de los líderes en empresas, como en el caso específico de una compañía privada en Chíncha, Perú, influyen directamente en la eficacia y productividad laboral. Este análisis puede proporcionar insights valiosos sobre cómo mejorar estas competencias para favorecer un entorno laboral más eficiente y sostenible, alineado con los mandatos globales de desarrollo sostenible.

A nivel mundial, la relación entre las competencias gerenciales y el rendimiento de los empleados, examinando cómo las habilidades directivas impactan significativamente en la eficiencia y efectividad del personal dentro de la organización ha sido ampliamente documentada, revelando que una gestión efectiva es crucial para mejorar la productividad y el rendimiento organizacional

(Bloom, Sadun, & Van Reenen, 2012). Estudios como el del World Management Survey han demostrado que las economías con mejor calidad de gestión tienden a exhibir mayores tasas de crecimiento económico y mejor desempeño en el mercado laboral.

A nivel global, el desempeño laboral es un tema de gran relevancia debido a la creciente complejidad de los mercados laborales y la necesidad de adaptación constante a los cambios tecnológicos y económicos. Según (OIT,2020), el 20% de los empleados en el mundo no tienen acceso a empleos de calidad, lo que afecta negativamente su bienestar y el crecimiento económico. Además, La carencia de competencias laborales y de gestión en los líderes de una organización puede llevar a una disminución considerable en la eficiencia productiva de la organización y la efectividad dentro de las empresas. Esta situación puede tener un impacto adverso no solo en el desempeño operativo de la empresa, sino también en el crecimiento económico y social más amplio. Cuando los administradores no están adecuadamente capacitados o carecen de las habilidades necesarias, se pueden generar cuellos de botella en los procesos, desmotivación entre los trabajadores, y una gestión deficiente de los recursos, todo lo cual puede estancar la progresión y expansión de la empresa. Además, esto puede llevar a una menor competitividad en el mercado, afectando la economía a nivel local y potencialmente a nivel global, dependiendo del alcance de la empresa y su influencia en la industria. (OIT, 2020).

En Latinoamérica, el desempeño laboral es un tema crítico debido a la elevada tasa de desocupación y la escasez de competencias profesionales en los trabajadores. Según (CEPAL), en 2020, el 7,4% de la población activa en la región estaba desempleada. Además, la falta de habilidades laborales y gerenciales en los administradores puede provocar una disminución significativa en la productividad y eficiencia dentro de las empresas, afectando adversamente su capacidad para operar de manera óptima y alcanzar objetivos comerciales clave, lo que a su vez puede afectar negativamente el crecimiento económico y social (CEPAL, 2020). Asimismo, En América Latina, la disparidad en la calidad gerencial entre países de la región y economías más desarrolladas sugiere un área significativa de oportunidad para el desarrollo económico. Investigaciones del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) han identificado que una mejora

en las habilidades gerenciales podría reducir las brechas de productividad en la región (Pagés, 2010).

La relevancia de las competencias gerenciales en el rendimiento de los trabajadores es crucial, ya que estas habilidades influyen directamente en la eficiencia y efectividad con la que se ejecutan las operaciones dentro de una empresa. Los gerentes capacitados pueden mejorar significativamente la productividad de sus equipos, promover un entorno laboral favorable y resolver conflictos de manera eficaz, lo que contribuye directamente a los resultados generales de la empresa. En consecuencia, invertir en el desarrollo de habilidades gerenciales no solo beneficia el crecimiento individual de los empleados, sino que también impulsa el éxito organizacional en su conjunto. En este orden de ideas, ha sido ampliamente reconocida en el ámbito global, con estudios indicando que un 70% de los líderes empresariales identifican un déficit significativo de habilidades críticas en sus organizaciones, lo que afecta negativamente el rendimiento empresarial (Springboard, 2024). Además, se ha encontrado que la gestión de desempeño tradicional, centrada en revisiones anuales, es considerada ineficaz y excesivamente compleja por un 95% de los líderes de recursos humanos, destacando una preferencia por sistemas de retroalimentación continua (Select Software Reviews, 2024).

Dentro del marco de América Latina, con un enfoque especial en Perú, estas habilidades gerenciales no solo podrían cerrar las brechas de productividad sino también mejorar significativamente el clima y la cultura organizacional. Investigaciones destacan que solo el 2% de los negocios no consideran la gestión de desempeño como importante, sin embargo, menos de dos tercios sienten que su enfoque actual es el adecuado (TrueList, 2024). Esto subraya una oportunidad crítica para implementar prácticas de gestión más efectivas que fomenten la retroalimentación regular y el desarrollo profesional.

En términos de capacitación y desarrollo, el 57% de las empresas invierte entre \$500 y \$3,000 por empleado en formación, lo que refleja un compromiso significativo con el desarrollo de habilidades, aunque solo el 10% de estas inversiones se traduce en resultados efectivos (Skillademia, 2024). Además, un 89% de empleados en Norteamérica consideran que es crucial que las empresas apoyen su aprendizaje y desarrollo (Shortlister, 2024). Esto indica que tanto la

percepción de la necesidad de mejora como la inversión en desarrollo están presentes, aunque hay mucho espacio para optimizar estos esfuerzos y alinearlos más estrechamente con las necesidades y expectativas de los empleados.

En Perú, el rendimiento laboral ha pasado a ser un tema de significativa relevancia, exacerbado por elevadas tasas de desempleo y un déficit de habilidades profesionales entre la fuerza laboral. Esta situación plantea desafíos significativos para el crecimiento económico del país, debido a que restringe las posibilidades operativas de las organizaciones para operar eficientemente y disminuye la capacidad de competir en los mercados tanto locales como globales. Además, la falta de habilidades adecuadas en los trabajadores impide la innovación y la adaptación a nuevas tecnologías, lo que es crucial para avanzar hacia un crecimiento sostenible y fomentar la prosperidad económica a largo plazo en la era global. Según el INEI, en 2020, el 6,3% de la población activa en el país estaba desempleada. Además, la falta de habilidades laborales y gerenciales en los administradores puede llevar a una disminución en la productividad y la eficiencia dentro de las empresas, factores que son fundamentales para mejorar la capacidad operativa y el rendimiento económico de las organizaciones, lo que a su vez puede afectar negativamente el crecimiento económico y social (INEI, 2020). También en el contexto nacional, particularmente, se observa que deficiencias en la gestión empresarial afectan negativamente el desempeño laboral, lo que sugiere una necesidad crítica de fortalecer estas capacidades a nivel nacional (Chacaltana, 2018). La falta de habilidades gerenciales adecuadas puede contribuir a la baja productividad y al estancamiento económico, lo que subraya la importancia del contexto peruano en estudios de gestión.

Las causas del problema en las empresas de Chíncha pueden incluir la formación inadecuada de los gerentes, la oposición al cambio y la falta de estrategias para el desarrollo profesional constante, lo que lleva a una gestión ineficaz y a riesgos de desempeño reducido. Estos riesgos no solo afectan los resultados financieros de la empresa, sino que también pueden afectar negativamente el bienestar y la motivación de los trabajadores, las causas del problema pueden ser atribuidas a la falta de habilidades gerenciales en los

administradores, la insuficiencia de formación, y la falta de recursos y apoyo para el desempeño laboral. Además, los riesgos del problema incluyen la disminución en la escasez de entrenamiento y progreso profesional para los trabajadores, lo que a su vez puede afectar negativamente el crecimiento económico y social

Para maximizar la eficiencia y efectividad en el desempeño laboral de los trabajadores, es fundamental que los administradores desarrollen habilidades gerenciales efectivas. Esto incluye la capacidad de liderazgo, comunicación efectiva, gestión del tiempo y recursos, y toma de decisiones informadas. Además, resulta crucial que las empresas se comprometan a invertir en programas de capacitación y desarrollo para sus empleados. Esto no solo mejora las habilidades individuales y el conocimiento de los trabajadores, sino que también eleva la productividad general y la eficiencia de la organización. Al proporcionar oportunidades de aprendizaje continuo, las empresas pueden adaptarse mejor a los cambios del mercado y tecnológicos, asegurando una ventaja competitiva y promoviendo un ambiente laboral más motivador y comprometido, lo que puede incluir programas de formación en habilidades laborales y gerenciales. Para solucionar este problema, es vital que las empresas dediquen recursos a la capacitación y el desarrollo continuo de sus empleados, lo que puede incluir programas de formación en habilidades laborales y gerenciales. Además, es importante que los administradores desarrollen habilidades gerenciales efectivas, como liderazgo, comunicación efectiva, gestión del tiempo y recursos, y toma de decisiones informadas.

Finalmente, es fundamental que las empresas promuevan un enfoque integral para el desarrollo de los trabajadores, incluyendo la capacitación, el apoyo y el reconocimiento del desempeño laboral. Las posibles mejoras incluyen la puesta en marcha de programas de formación orientados a competencias, la adopción de tecnologías que faciliten la gestión del desempeño y el desarrollo de una cultura organizacional que valore el aprendizaje y el desarrollo continuo. Estas estrategias pueden ayudar a las empresas en Chíncha a mejorar su competitividad y alinearse con los estándares internacionales de gestión y desempeño laboral.

Entre los factores inciertos o desconocidos que pueden influir en el problema se encuentran la falta de datos precisos sobre el desempeño laboral

en la empresa, la falta de información sobre las habilidades gerenciales de los administradores, y la falta de un enfoque integral para el desarrollo de los trabajadores. Además, existen incertidumbres como cambios en la normativa laboral, fluctuaciones económicas o innovaciones tecnológicas que pueden influir en la conexión entre competencias gerenciales y rendimiento laboral, lo que requiere un estudio constante y adaptativo para mantener la relevancia y eficacia de las estrategias gerenciales.

Estos datos proveen una base sólida para argumentar la necesidad de mejorar las habilidades gerenciales y los sistemas de gestión de desempeño en las empresas de Chincha, proponiendo una transición hacia prácticas que favorezcan la retroalimentación continua y el desarrollo de competencias relevantes que puedan impactar positivamente tanto el desempeño individual como el organizacional.

La investigación se centra en explorar ¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales del administrador y el desempeño laboral de los trabajadores en una Empresa Privada de Chincha en el año 2024? Además, las formulaciones específicas que guiarán esta investigación son: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y motivación del administrador y la productividad de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024? ¿Cuál es el grado de relación entre la comunicación efectiva del administrador y la calidad del trabajo de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024? ¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones del administrador y el cumplimiento de objetivos de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024? ¿Cuál es la relación entre la resolución de conflictos por parte del administrador y la satisfacción laboral de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024? ¿Cuál es el grado de relación entre la gestión del cambio por parte del administrador influye en la innovación de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024? Estas preguntas serán fundamentales para entender cómo las diversas competencias gerenciales afectan directamente el desempeño laboral dentro del contexto específico de la empresa en estudio.

El elemento primordial de la investigación es determinar la relación entre las habilidades gerenciales del administrador y el desempeño laboral de los trabajadores en una Empresa Privada de Chincha en el año 2024. Los objetivos

específicos son: Determinar la relación entre el liderazgo y motivación del administrador y la productividad de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024; determinar la relación entre la comunicación efectiva del administrador y la calidad del trabajo de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024; Determinar la relación entre la toma de decisiones del administrador y el cumplimiento de objetivos de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024; Determinar la relación entre la resolución de conflictos por parte del administrador y la satisfacción laboral de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024; y Determinar la relación entre la gestión del cambio implementada por el administrador y la innovación en el trabajo de los empleados de una Empresa Privada de Chincha, 2024. Estos objetivos están diseñados para proporcionar un entendimiento completo de cómo las habilidades gerenciales específicas impactan variados aspectos del desempeño laboral en el contexto específico de Chincha durante el año 2024.

La justificación de una investigación explica la importancia y la necesidad del estudio propuesto, proporcionando razones por las cuales es significativo y relevante abordar el problema de investigación. Según Hernández Sampieri et al. (2014), la justificación debe exponer claramente la relevancia del estudio, argumentando su contribución potencial al conocimiento existente y destacando los beneficios prácticos o teóricos que puede ofrecer. Creswell (2014) agrega que una justificación sólida debe también abordar el contexto en el cual se sitúa la investigación, identificando las brechas en la literatura actual que el estudio pretende llenar, y cómo los resultados esperados podrían impactar en la teoría, la práctica, o en la elaboración de políticas.

La justificación de este estudio se desglosa en cuatro áreas fundamentales: teórica, metodológica, práctica y social, cada una ofreciendo una visión única y crucial para el análisis y apreciación del efecto que tienen las variables objeto al presente estudio en la organización Chincha durante el año 2024. La integración de estas perspectivas diversas no solo enriquece el entendimiento del impacto directo del liderazgo en la eficiencia laboral, sino que también destaca la importancia de un manejo efectivo en el estímulo del compromiso y la motivación entre los empleados. Al profundizar en cómo diferentes enfoques gerenciales pueden influir en los resultados laborales, este

análisis aporta valiosos insights para el desarrollo de estrategias que mejoren tanto la gestión como la productividad en contextos empresariales específicos.

Desde la perspectiva teórica, este estudio se propone profundizar en los modelos existentes que vinculan las habilidades gerenciales con el desempeño laboral, analizando cómo una variedad de habilidades gerenciales, incluyendo gestión del cambio, afectan elementos clave como la productividad, calidad del trabajo, cumplimiento de metas, satisfacción de los empleados e innovación. Este análisis detallado ayuda a comprender mejor el vínculo entre la gestión efectiva y los resultados empresariales positivos, destacando cómo estas competencias pueden mejorar significativamente el ambiente laboral y estimular la innovación. Al profundizar en el impacto de estas habilidades gerenciales, las organizaciones pueden identificar y adoptar prácticas que propulsen la eficiencia operativa y la competitividad en el mercado. La literatura existente ha abordado estos temas de manera general, pero hay una necesidad de contextualizar estos hallazgos en entornos específicos como el de Chíncha, cuyo contexto económico y social puede revelar dinámicas particulares y resultados diferenciados.

Metodológicamente, el estudio se propone utilizar una gama de técnicas cuantitativas para capturar una imagen completa de la influencia de las habilidades gerenciales. Esta aproximación no solo permitirá validar los hallazgos a través de múltiples formas de evidencia, sino también profundizar en las complejidades de cómo se manifiestan estas habilidades en la práctica diaria. Al emplear encuestas para recoger datos cuantitativos, este estudio espera ofrecer una visión integral y matizada que supera las limitaciones de estudios que emplean un estudio más sesgado.

Desde una perspectiva práctica, los hallazgos de esta investigación pueden orientar prácticas de gestión en la Empresa Privada de Chíncha y similares en la región. Con una mejor comprensión de cómo las habilidades gerenciales específicas impactan el desempeño laboral, los líderes empresariales podrán diseñar intervenciones más efectivas para mejorar la gestión. Esto podría traducirse en programas de capacitación dirigidos, políticas de gestión del cambio mejor fundadas y estrategias de comunicación interna más eficaces, todas orientadas a potenciar el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Finalmente, en términos sociales, este estudio responde a la necesidad de promover entornos de trabajo más equitativos y eficientes en Perú. Al identificar y fomentar prácticas gerenciales que no solo aumentan la productividad sino también la satisfacción laboral y la innovación, este proyecto contribuye al bienestar de los empleados y al desarrollo económico local. Además, al alinear sus objetivos con los ODS, el estudio resalta la relevancia de integrar la factibilidad social en las estrategias de gestión empresarial. Subraya cómo estas prácticas no solo contribuyen al bienestar, sino que también mejoran la condición de la empresa a largo plazo. Al adoptar enfoques sostenibles y socialmente responsables, las organizaciones pueden garantizar un crecimiento equilibrado que beneficie tanto a la sociedad como a la economía, fomentando así relaciones más fuertes con los stakeholders y una mayor lealtad de los clientes.

En este sentido, este estudio no solo llenará un vacío importante en la literatura existente, sino que también proporcionará herramientas prácticas para los líderes empresariales y contribuirá a la mejora del bienestar laboral y el desarrollo económico en la región de Chincha. La integración de estas diversas perspectivas asegura que el estudio tenga un impacto significativo y de largo alcance, tanto académicamente como en la práctica.

En términos de antecedentes internacionales en el estudio de Pousa et al. (2020), titulado "Managerial coaching and sales performance: the influence of salesforce approaches and organisational demands", se investigó el impacto del coaching gerencial en la orientación a resultados y el desempeño de ventas. La metodología empleada fue un análisis de cómo el coaching gerencial, la orientación a resultados y el desempeño interactúan bajo presiones organizativas. Los resultados revelaron que el coaching gerencial mejora significativamente tanto la orientación a resultados como el desempeño en ventas en contextos de alta demanda organizacional (Pousa et al., 2020).

En su investigación titulada "The impact of managerial skills on employee outcomes", Goad y Jaramillo (2014) se enfocaron en evaluar cómo las habilidades gerenciales afectan los resultados de los empleados. Utilizando una metodología que combinó la revisión de literatura existente y el análisis de estudios anteriores, los investigadores descubrieron una relación diversa entre las

habilidades gerenciales y el rendimiento laboral, revelando resultados variados que impidieron llegar a una conclusión clara y definitiva. Este hallazgo sugiere que la influencia de la gerencia en el desempeño puede variar significativamente según el contexto específico de cada empresa y las condiciones del entorno laboral. La complejidad de esta relación destaca la necesidad de estudios adicionales que exploren más profundamente cómo diferentes estilos y competencias gerenciales afectan a los trabajadores en diversos sectores y culturas organizacionales. A raíz de estos resultados, subrayaron la necesidad de realizar investigaciones adicionales para esclarecer de manera más precisa cómo las habilidades gerenciales impactan en los resultados laborales, dada la amplia variabilidad observada en los estudios revisados (Goad & Jaramillo, 2014).

En su investigación publicada en 2020, Aguinis y Krautwick llevaron a cabo un análisis meticuloso a través de un metaanálisis de 65 estudios para evaluar cómo el coaching gerencial afecta tanto el desempeño como el bienestar de los empleados. Sus hallazgos revelaron que el coaching gerencial mejora significativamente el rendimiento laboral ($d = 0.36$) y el bienestar ($d = 0.21$) de los trabajadores. Este estudio concluye que el coaching gerencial no solo incrementa la eficiencia operativa sino que también contribuye positivamente al bienestar psicológico de los empleados, destacando su valor como una práctica de gestión integral y efectiva (Aguinis & Krautwick, 2020).

En su estudio publicado en 2021, Arthur y LaCasse realizaron un exhaustivo metaanálisis que incorporó 85 investigaciones previas con el fin de evaluar el impacto de la inteligencia emocional sobre la efectividad del liderazgo. Los hallazgos de su análisis demostraron que existe una correlación positiva significativa entre la inteligencia emocional y la efectividad en roles de liderazgo, con una magnitud del efecto de $d = 0.50$ el autor enfatiza en sus hallazgos la importancia y fundamentabilidad de la gestión gerencial, sino que también es esencial para el liderazgo efectivo. Destaca cómo la capacidad de entender y gestionar emociones propias y ajenas puede influir positivamente en la toma de decisiones y en la creación de un ambiente de trabajo colaborativo y motivador. La inteligencia emocional permite a los líderes conectar mejor con sus equipos, resolver conflictos de manera constructiva y fomentar un clima organizacional

que contribuye al éxito colectivo y al logro de objetivos empresariales. Las conclusiones del estudio enfatizan la importancia de desarrollar habilidades de inteligencia emocional en líderes para potenciar su capacidad de dirigir de manera más eficiente y empática (Arthur & LaCasse, 2021).

A nivel nacional los antecedentes se posee el estudio de León y Canales (2022), los investigadores evaluaron el impacto del coaching gerencial en el desempeño laboral en una empresa textil en Lima, Perú, utilizando un enfoque experimental cuantitativo. Este análisis incluyó un diseño pre-post con grupo control y encuestas aplicadas a 60 empleados antes y después de la intervención de coaching. Los resultados indicaron un aumento significativo en el desempeño laboral ($t = 2.34$, $p < 0.05$), concluyendo que el coaching gerencial es efectivo para optimizar el desempeño de los trabajadores en contextos empresariales peruanos (León & Canales, 2022).

En su estudio publicado en 2023, Torres y Vásquez profundizaron en la interacción entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformador entre los gerentes de empresas medianas en Lima, Perú. Adoptando un enfoque cuantitativo, los investigadores aplicaron cuestionarios detallados a 120 gerentes, analizando cómo sus niveles de inteligencia emocional podrían correlacionarse con su capacidad para ejercer un liderazgo transformacional. Los resultados indicaron una relación significativamente positiva ($r = 0.58$, $p < 0.01$), lo que implica que la inteligencia emocional no solo complementa, sino que potencia significativamente las prácticas de liderazgo transformacional en este contexto específico (Torres & Vásquez, 2023).

En 2021, Gómez y Sánchez llevaron a cabo un estudio que exploró el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral dentro de una empresa de servicios en Lima, Perú. Utilizando un enfoque cuantitativo y correlacional, midieron las respuestas de 100 empleados a través de cuestionarios. Los hallazgos del estudio mostraron una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral, evidenciada por un coeficiente de correlación notable. Esto indica que las prácticas de liderazgo transformacional, que incluyen inspirar y motivar a los empleados, fomentar la innovación y desafiar las normas existentes, están directamente relacionadas con mejoras en la productividad y eficacia de los

trabajadores. Este tipo de liderazgo no solo potencia la capacidad individual de los empleados, sino que también contribuye al éxito general de la organización, subrayando la importancia de adoptar y fomentar estas cualidades en los líderes para impulsar el desempeño organizacional. Con un coeficiente de 0.45, lo que indica que el liderazgo transformacional es fundamental para mejorar el desempeño laboral en este sector (Gómez & Sánchez, 2021). Este hallazgo subraya la importancia de líderes transformacionales en el aumento de la productividad y satisfacción en el ambiente laboral.

En 2022, Mejía y Rodríguez exploraron cómo los comportamientos de ciudadanía organizacional afectan el desempeño en empresas del sector retail en Lima, Perú. Su estudio cuantitativo correlacional, que incluyó a 200 empleados, demostró una correlación positiva y significativa entre estos comportamientos y el desempeño organizacional. Esto significa que cuando los líderes exhiben estos comportamientos, la organización tiende a rendir mejor en términos de eficiencia, productividad y cumplimiento de objetivos. Los comportamientos en cuestión pueden incluir una comunicación clara y efectiva, la capacidad de inspirar y motivar a los empleados, la toma de decisiones estratégicas y la gestión proactiva de conflictos. Al fomentar un ambiente de trabajo positivo y alineado con los objetivos corporativos, estos comportamientos de liderazgo no solo mejoran el rendimiento individual de los empleados, sino que también elevan el desempeño general de la organización, facilitando el crecimiento sostenible y la competitividad en el mercado. ($r = 0.52$, $p < 0.01$), lo que indica que las acciones que van más allá de las obligaciones contractuales pueden tener un impacto considerable en el éxito de las organizaciones. Los resultados sugieren que fomentar una cultura de ciudadanía organizacional podría ser clave para mejorar la eficiencia y el ambiente laboral en el sector retail peruano (Mejía & Rodríguez, 2022).

La conceptualización de las habilidades gerenciales ha sido abordada por varios autores destacados, cada uno ofreciendo una perspectiva única que enriquece nuestra comprensión de lo que se requiere para ser un gerente efectivo. Katz (1974) presenta un modelo que identifica tres categorías de habilidades gerenciales: técnicas, humanas y conceptuales. Las habilidades técnicas se refieren al conocimiento y destrezas específicas necesarias para

realizar tareas particulares y operar maquinaria o software especializado. Las habilidades humanas abarcan la capacidad de interactuar, comunicarse y trabajar eficazmente con otros, lo cual es crucial para la gestión de equipos y la resolución de conflictos. Por último, las habilidades conceptuales implican la capacidad de comprender y manejar ideas complejas y abstractas, así como desarrollar estrategias a largo plazo y tomar decisiones informadas que afecten a toda la organización. Este modelo subraya la importancia de un equilibrio entre estas habilidades para lograr un liderazgo efectivo y un desempeño organizacional óptimo. Las habilidades técnicas se refieren al conocimiento y la pericia en tareas y actividades especializadas, esenciales para la ejecución de tareas operativas. Las habilidades humanas se refieren a la capacidad del gerente para trabajar eficazmente con otros, fomentando un entorno de trabajo colaborativo y motivador. Las habilidades conceptuales incluyen la habilidad para comprender y manejar la complejidad de toda la organización, facilitando la toma de decisiones estratégicas.

Por otro lado, Mintzberg (1973) enfoca su definición en los roles que los gerentes desempeñan, los cuales agrupa en tres categorías principales: interpersonales, informativos y de decisión. Estos roles abarcan desde la interacción directa con el equipo hasta el manejo de información y la toma de decisiones críticas, subrayando la multifaceticidad de la gestión.

Finalmente, Yukl (2013) se centra más en los comportamientos efectivos necesarios para manejar tanto individuos como grupos dentro de las organizaciones. Esto incluye desde el liderazgo efectivo y la resolución de problemas hasta la toma de decisiones estratégicas, poniendo énfasis en la práctica real y las acciones que los gerentes deben ejecutar para alcanzar resultados positivos.

Estas perspectivas no solo muestran la diversidad en la comprensión de las habilidades gerenciales sino también la evolución del concepto a lo largo del tiempo, reflejando cambios en el entorno organizacional y las expectativas de los roles gerenciales.

Las habilidades gerenciales, esenciales para el éxito organizacional, comprenden dimensiones fundamentales como el liderazgo y el fomento de la

motivación, la habilidad para comunicarse de manera efectiva, la capacidad para tomar decisiones informadas, la aptitud para resolver conflictos y la destreza en la gestión del cambio. Cada una de estas competencias es crucial para la creación de un ambiente laboral positivo y productivo. La motivación impulsa a los empleados a alcanzar sus objetivos; la comunicación efectiva asegura que todos estén alineados y trabajen de manera cohesiva; la toma de decisiones informada guía el rumbo estratégico de la empresa; la resolución de conflictos mantiene un ambiente de trabajo armonioso; y la gestión del cambio permite a la organización adaptarse y prosperar en un entorno dinámico.

Según Yukl (2013), el liderazgo efectivo y la motivación son cruciales para inspirar y dirigir a los empleados hacia el logro de las metas organizacionales. Además, Robbins y Judge (2019) subrayan que una comunicación clara y efectiva es esencial para alinear a los empleados con los objetivos de la empresa. Esta claridad en la comunicación asegura que todos los miembros del equipo comprendan plenamente las metas organizacionales, sus roles y responsabilidades específicas, y cómo sus esfuerzos individuales contribuyen al éxito global de la empresa. Además, una comunicación efectiva fomenta un ambiente de transparencia y confianza, facilita la colaboración y el intercambio de ideas, y minimiza malentendidos y conflictos internos. De este modo, la organización puede trabajar de manera más cohesiva y eficiente, impulsando tanto la moral de los empleados como el logro de los objetivos estratégicos.

Por otro lado, Thompson (2018) subraya la relevancia de tomar decisiones bien fundamentadas y de resolver conflictos de manera efectiva. Este método no solo mejora sustancialmente la calidad de las decisiones tomadas en la organización, sino que también refuerza considerablemente la confianza que los empleados tienen en el liderazgo de la empresa, contribuyendo a un ambiente de trabajo más armonioso y eficaz donde el personal se siente más valorado y seguro de la dirección que toman sus superiores.. Por otro lado, la resolución efectiva de conflictos es crucial para mantener un ambiente de trabajo armonioso y productivo. Cuando los conflictos se gestionan adecuadamente, se evita la escalada de tensiones y se promueve la cooperación y el entendimiento mutuo. Esto no solo mejora la moral y el bienestar de los empleados, sino que también facilita una colaboración más eficiente y una mejor integración de ideas y

esfuerzos hacia los objetivos comunes de la organización. En conjunto, estas habilidades fortalecen la capacidad de la empresa para navegar desafíos y aprovechar oportunidades, contribuyendo a su éxito a largo plazo, que contribuyen significativamente a la gestión eficaz en situaciones críticas y al mantenimiento de un ambiente laboral armónico y productivo. Estas habilidades no solo optimizan la operatividad diaria, sino que también fortalecen la adaptabilidad y la cohesión interna en entornos cambiantes y desafiantes.

Las habilidades gerenciales son esenciales para el éxito organizacional y se desglosan en varias dimensiones críticas:

1. **Liderazgo y Motivación:** Esta dimensión se centra en la capacidad de un líder para inspirar y motivar a sus empleados hacia la consecución de metas. Según Yukl (2013), un liderazgo efectivo no solo dirige equipos hacia objetivos claros, sino que también los empodera, fomentando un compromiso más profundo con la organización.
2. **Comunicación Efectiva:** Robbins y Judge (2019) destacan la comunicación efectiva como fundamental para asegurar que todos los empleados comprendan los objetivos y estrategias de la empresa. Una comunicación clara y abierta ayuda a prevenir malentendidos y promueve un ambiente de trabajo colaborativo y transparente.
3. **Toma de Decisiones:** Según Thompson (2018), la capacidad de tomar decisiones informadas y efectivas es crucial, especialmente en situaciones críticas. Esto incluye evaluar alternativas, anticipar consecuencias y tomar decisiones que alineen con los valores y objetivos de la empresa.
4. **Resolución de Conflictos:** Esta dimensión se refiere a la habilidad de identificar, abordar y resolver conflictos de manera efectiva y constructiva. Un buen manejo de conflictos preserva la integridad del equipo y mantiene un ambiente laboral saludable.
5. **Gestión del Cambio:** Adaptarse a los cambios organizacionales es vital en el entorno empresarial dinámico actual. Esta dimensión implica liderar con

eficacia durante periodos de cambio, asegurando que los empleados se sientan apoyados y los nuevos procesos se integren suavemente.

Estas dimensiones son interdependientes y juntas forman la base de una gestión eficaz que puede llevar a una organización al éxito sostenido.

El desempeño laboral es una variable ampliamente estudiada en la literatura de gestión y psicología organizacional, con varias definiciones según distintos autores. Según Campbell (1990), el desempeño laboral se define como las acciones reales y los comportamientos exhibidos por los empleados, que son relevantes para los objetivos organizacionales. Por su parte, Viswesvaran y Ones (2000) describen el desempeño laboral como una acumulación de múltiples dimensiones que incluyen la eficacia, la eficiencia y la satisfacción en tareas específicas. Además, Sonnentag y Frese (2002) argumentan que el desempeño laboral no solo debe evaluarse por resultados concretos sino también por el proceso que lleva a esos resultados, destacando la importancia de la competencia y el conocimiento como componentes esenciales.

Estas definiciones resaltan la complejidad de la variable, mostrando que el desempeño laboral abarca tanto los resultados específicos como los comportamientos y procesos que contribuyen a dichos resultados. Las distintas perspectivas también subrayan la necesidad de considerar múltiples factores al evaluar el desempeño, desde competencias individuales hasta el contexto organizacional en el que se desempeñan los empleados.

El desempeño laboral se mide mediante diversas dimensiones, incluyendo productividad, calidad del trabajo, cumplimiento de objetivos, satisfacción laboral e innovación. Locke y Latham (2002) destacan que la productividad y la calidad del trabajo son esenciales para evaluar la eficacia operativa de un empleado. Por otro lado, el cumplimiento de objetivos muestra cuán alineados están los empleados con las metas de la organización. La satisfacción laboral, según Spector (1997), juega un papel crucial en la retención de empleados y el ambiente de trabajo. Además, Drucker (2007) subraya la importancia de la innovación para la adaptabilidad y el crecimiento sostenido de la organización. Juntos, estos factores proporcionan una comprensión holística de cómo los empleados contribuyen al éxito de sus empresas.

Productividad: Locke y Latham (2002) argumentan que la productividad es un indicador fundamental de la eficacia operativa de un empleado. Según estos autores, establecer metas claras y específicas puede incrementar significativamente la productividad al proporcionar un objetivo claro y medible, fomentando así un mayor esfuerzo y compromiso por parte del empleado.

Calidad del Trabajo: La calidad del trabajo refleja la exactitud y el nivel de excelencia con que los empleados completan sus tareas. Locke y Latham (2002) señalan que las metas no solo deben ser desafiantes, sino también definidas de manera que fomenten la calidad en la ejecución de las tareas.

Cumplimiento de Objetivos: El cumplimiento de objetivos mide la efectividad con que los empleados alcanzan las metas específicas establecidas por la organización. Locke y Latham (2002) destacan que metas bien definidas y retadoras están directamente relacionadas con un mayor rendimiento en esta área.

Satisfacción Laboral: Spector (1997) define la satisfacción laboral como el grado en que los empleados se sienten contentos con su trabajo, lo que afecta directamente su motivación y retención. Factores como el reconocimiento, el entorno laboral y la relación con los supervisores son cruciales para la satisfacción laboral.

Innovación: Drucker (2007) afirma que la capacidad de innovación es esencial para la adaptabilidad y el crecimiento a largo plazo de cualquier organización.

La teoría de las habilidades de Katz (1974) es fundamental en el estudio de las habilidades gerenciales, destacando que los gerentes efectivos deben dominar habilidades técnicas, humanas y conceptuales. Esta diversidad de habilidades asegura una gestión equilibrada y efectiva en diferentes aspectos de la organización. Mintzberg (1973) amplía esta visión a través de su teoría de los roles gerenciales, donde identifica diez roles críticos agrupados en categorías interpersonales, informativos y de decisión, cada uno crucial para responder a las demandas organizacionales específicas. Por otro lado, Hersey y Blanchard (1969) proponen en su Teoría del Liderazgo Situacional que los gerentes deben

adaptar su estilo de liderazgo según la madurez y las capacidades de sus subordinados, lo que permite una gestión más personalizada y efectiva.

En cuanto al desempeño laboral, la Teoría de la Fijación de Metas de Locke y Latham (1990) argumenta que metas claras y desafiantes impulsan a los empleados a alcanzar un rendimiento superior, subrayando la importancia de objetivos bien definidos en el trabajo. Complementando esta perspectiva, la Teoría de la Expectativa de Vroom (1964) señala que el desempeño depende de las expectativas de los empleados sobre sus capacidades y los resultados esperados, indicando que la motivación juega un papel crucial en cómo se desempeñan las tareas. Finalmente, la Teoría del Reforzamiento de Skinner (1953) resalta que el comportamiento en el trabajo puede ser modelado y mejorado a través de recompensas, donde los comportamientos positivos que son reforzados tienden a repetirse, mejorando así el desempeño laboral de manera continua.

La hipótesis general de este estudio establece que existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales del administrador y el desempeño laboral de los trabajadores en una Empresa Privada de Chincha en 2024. Las hipótesis específicas son las siguientes: Existe una relación significativa entre el liderazgo y motivación del administrador y la productividad de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024; Existe una relación significativa entre la comunicación efectiva del administrador y la calidad del trabajo de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024; Existe una relación significativa entre la toma de decisiones efectiva del administrador y el cumplimiento de objetivos de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024; Existe una relación significativa entre la capacidad del administrador para resolver conflictos y la satisfacción laboral de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024; y Existe una relación significativa entre la gestión del cambio por parte del administrador la innovación de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024.

II. METODOLOGÍA

Esta investigación se centró en un enfoque fundamental, dedicado a enriquecer la comprensión teórica relacionada con las habilidades gerenciales y cómo estas impactan en el desempeño laboral. Según los estudios de expertos en metodología de investigación, este tipo de estudio es esencial para profundizar en teorías existentes y explorar nuevas dimensiones que podrían influir en la eficacia organizacional y la gestión de personal. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), las investigaciones básicas buscan generar nuevos conocimientos y teorías que contribuyan al desarrollo académico y científico sin una aplicación inmediata. En este contexto, se pretende profundizar en la comprensión.

El enfoque de esta investigación fue cuantitativo, lo que permite la recopilación y el análisis de datos cuantitativos para identificar patrones y relaciones entre diferentes variables. Este proceso implica reunir información numérica de diversas fuentes y utilizar métodos estadísticos y herramientas analíticas para examinar los datos. El objetivo es descubrir tendencias, correlaciones y causaciones que puedan ofrecer una comprensión más profunda del comportamiento de ciertos fenómenos o procesos. Mediante este análisis, las organizaciones pueden tomar decisiones más informadas, optimizar estrategias y mejorar su capacidad para predecir futuros eventos y resultados. Esta práctica es fundamental en diversas áreas, como la investigación científica, la gestión empresarial y el desarrollo de políticas, donde una interpretación precisa de los datos puede conducir a mejoras significativas en eficiencia y efectividad. Creswell (2014) sostiene que el enfoque cuantitativo es adecuado para estudios que requieren mediciones precisas y objetivas, facilitando la comparación y el análisis estadístico de los datos recolectados. Este enfoque es particularmente útil para validar hipótesis y generalizar los hallazgos a poblaciones más amplias.

El alcance de esta investigación es correlacional, lo cual significa que su principal objetivo es identificar y analizar la relación existente entre las competencias gerenciales de los administradores y el rendimiento laboral de los empleados. Esto implica examinar cómo las habilidades directivas influyen directamente en la eficacia y productividad de los trabajadores, proporcionando

una base sólida para entender las dinámicas de interacción dentro del ambiente laboral. Este estudio pretende analizar cómo diversas habilidades de gestión, como la capacidad para resolver conflictos, influyen en la rapidez y calidad de los trabajadores. Al identificar estas relaciones, se pueden desarrollar estrategias y programas de capacitación que fortalezcan las capacidades gerenciales, con el fin de mejorar el ambiente laboral y maximizar el desempeño de los empleados. Este enfoque no solo beneficia a los trabajadores al proporcionarles un entorno más positivo y motivador, sino que también impulsa el éxito general de la empresa al optimizar la utilización de los recursos humanos y fomentar un mayor compromiso y satisfacción laboral. En una investigación correlacional, se mide el grado de asociación entre dos o más variables, sin implicar causalidad directa. Este tipo de estudio es fundamental para identificar patrones de relación que pueden ser explorados más a fondo en investigaciones futuras (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal. Kerlinger y Lee (2002) explican que en un diseño no experimental, el investigador no manipula las variables independientes, sino que se limita a observarlas en su entorno natural. Además, al ser de corte transversal, la recolección de datos se realiza en un único momento temporal, proporcionando una "fotografía" de la situación actual sin seguir a los participantes a lo largo del tiempo. Este diseño es adecuado para estudios descriptivos y correlacionales donde se busca obtener una visión general de las variables en estudio.

Conceptualmente, las habilidades gerenciales se refieren a las capacidades de los administradores para liderar, comunicar, tomar decisiones, resolver conflictos y gestionar cambios (Yukl, 2013).

Para este estudio, las habilidades gerenciales se operacionalizarán en cinco dimensiones: liderazgo y motivación, comunicación efectiva, toma de decisiones, resolución de conflictos y gestión del cambio. Cada una de estas dimensiones

Desempeño Laboral.

El desempeño laboral es el grado en que los empleados cumplen con las expectativas laborales en términos de productividad, calidad, cumplimiento de objetivos, satisfacción e innovación (Campbell, 1990).

Para operacionalizar esta variable, se utilizará otro cuestionario de 25 ítems con una escala Likert politómica (1 a 5). Las dimensiones a evaluar serán: productividad, calidad del trabajo, cumplimiento de objetivos, satisfacción laboral e innovación.

Los 35 trabajadores de una empresa privada en Chíncha en el año 2024 componen el universo muestral. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), En una investigación, la población se define como el grupo completo de individuos, casos u objetos que poseen características comunes y que son relevantes para el estudio. Este conjunto abarca a todos los posibles sujetos que cumplen con los criterios específicos establecidos por los investigadores, y representa el universo al cual se pretende aplicar o generalizar los hallazgos del estudio. Identificar claramente la población es fundamental para asegurar la validez y la aplicabilidad de los resultados, ya que permite delinear los límites del estudio y enfocar los esfuerzos de recopilación de datos en aquellos elementos que realmente importan para los objetivos de la investigación. En este caso, la totalidad de los empleados de la empresa conforma la población.

El muestreo utilizado en esta investigación fue de tipo no probabilístico censal. Este método implica incluir a toda la población en el estudio, eliminando así la necesidad de seleccionar una muestra representativa. Hernández, Fernández y Baptista (2014) explican que el muestreo censal es adecuado cuando la población es pequeña y manejable, permitiendo obtener datos completos y detallados de todos los miembros. Este enfoque asegura que cada trabajador de la empresa sea considerado en el análisis, brindando una visión integral del fenómeno estudiado.

En este estudio, la muestra coincide con la población, compuesta por los 35 trabajadores de la empresa privada en Chíncha en 2024. Al emplear un muestreo no probabilístico censal, se garantizó que todos los empleados participen en el estudio. Esta estrategia es ideal para estudios que buscan un alto grado de precisión y exhaustividad, asegurando que los resultados sean

representativos de todo el grupo poblacional sin sesgos de selección (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Criterios de inclusión :

- Empleados que ocupan posiciones que requieren interacción con la gerencia.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores temporales o con menos de un año en la empresa.
- Empleados en licencia prolongada durante el periodo de recolección de datos.

La práctica de recolección fue la encuesta, un método ampliamente utilizado para obtener información estructurada y cuantificable de un grupo de personas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Las encuestas permiten recopilar datos de manera eficiente y estandarizada, facilitando el análisis comparativo y la identificación de patrones.

El instrumento de recolección fue un cuestionario diseñado específicamente para medir las variables Este cuestionario constará de 25 ítems, cada uno evaluado mediante una escala Likert. La escala Likert es ideal para medir actitudes y percepciones porque proporciona una gradación de respuestas, lo cual permite captar matices en las opiniones de los encuestados (Creswell, 2014).

La validación del contenido del cuestionario se realizó a través del juicio de tres expertos en el área de gestión empresarial y recursos humanos. Este proceso asegurará que los ítems sean pertinentes y claros, reflejando adecuadamente las dimensiones de las habilidades gerenciales y el desempeño laboral (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Los expertos revisarán los ítems para garantizar su relevancia y claridad, asegurando que el cuestionario mida lo que se propone medir.

Para evaluar la confiabilidad del cuestionario, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach (α). George y Mallery (2003) indican que un valor de α superior a 0.70 se considera aceptable y refleja una buena consistencia interna. Este

coeficiente mide la cohesión entre los ítems del cuestionario, asegurando que todos los ítems estén alineados y midan el mismo constructo de manera consistente.

Tabla 1. Alfa de Cronbach Variable Habilidades Gerenciales.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	25

Interpretación: La tabla menciona un Alfa de Cronbach de .812 para una escala de 25 ítems que mide habilidades gerenciales, indicando una buena fiabilidad. El Alfa de Cronbach es una estadística que evalúa la consistencia interna de una escala psicométrica, sugiriendo en este caso que los ítems son consistentes y probablemente miden adecuadamente el constructor de habilidades gerenciales. Un valor superior a .7 es generalmente aceptable en ciencias sociales, y el número amplio de ítems contribuye a esta fiabilidad

Tabla 2. Alfa de Cronbach Desempeño laboral.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	25

Interpretación: La tabla muestra un Alfa de Cronbach de .828 para una escala compuesta por 25 elementos. Este valor indica una buena fiabilidad de la escala, lo cual significa que los ítems que la componen son coherentes entre sí y consistentes en la medición de un mismo constructo o concepto. Un alfa de Cronbach superior a .7 es generalmente considerado aceptable y adecuado en investigaciones dentro de las ciencias sociales y comportamentales, lo que sugiere que la escala es confiable para evaluar lo que pretende medir. El contar con 25 ítems ayuda a asegurar que la medición sea robusta y representativa del constructo de interés.

En este contexto, la utilización de encuestas con cuestionarios validados y fiables es esencial para recopilar datos precisos y representativos sobre las

habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores. Este enfoque metodológico asegura que la información obtenida sea exacta y confiable, lo que es fundamental para la validez y la robustez de los hallazgos del estudio. Al emplear instrumentos de medición bien diseñados y probados, los investigadores pueden garantizar que las respuestas reflejen verdaderamente las competencias gerenciales y el rendimiento laboral de los participantes. Este método proporciona una base sólida para el análisis de la relación entre estas variables, permitiendo conclusiones más acertadas y aplicables en el contexto empresarial. Así, se pueden identificar áreas clave de mejora y desarrollar estrategias efectivas para optimizar tanto la gestión como el desempeño dentro de las organizaciones.

El procedimiento de recolección de datos se llevó a cabo en varias etapas para garantizar una recopilación de datos sistemática y precisa:

1. Validación: Los cuestionarios fueron validados mediante el juicio de tres expertos en el área de gestión empresarial y recursos humanos. Este proceso asegura que los ítems sean pertinentes y claros, reflejando adecuadamente lo buscado (Creswell, 2014). Los expertos revisarán y ajustarán los ítems según sea necesario para garantizar su relevancia y claridad.
2. Aplicación: Una vez validados, los cuestionarios fueron distribuidos a los 35 empleados de la empresa en Chincha. La recolección de datos se realizará de manera presencial y anónima para asegurar la participación voluntaria y la honestidad en las respuestas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).
3. Análisis: Los datos recolectados fueron codificados y registrados en Microsoft Excel para su organización inicial. Posteriormente, se importaron al software estadístico SPSS versión 25 para realizar análisis más avanzados. Se comenzó con un análisis descriptivo de las frecuencias y porcentajes para entender la distribución de las respuestas (George & Mallery, 2003).

Este procedimiento estructurado asegura que los datos recolectados sean válidos y confiables, proporcionando una base sólida para analizar la relación

entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en la empresa estudiada.

Para el análisis de datos, se emplearon técnicas de estadística descriptiva y pruebas de hipótesis para evaluar la relación entre las variables de estudio.

Estadística Descriptiva: Inicialmente, los datos recolectados serán sometidos a un análisis descriptivo para obtener una visión general de las distribuciones. Se presentaron las distribuciones porcentuales y de frecuencias de las respuestas a los cuestionarios. Este paso es crucial para entender las características básicas de la muestra y los patrones iniciales en los datos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Prueba de Normalidad: Posteriormente, se evaluó la normalidad de los datos utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Esta prueba permite determinar si los datos siguen una distribución normal, lo cual es un requisito importante para la aplicación de ciertas pruebas estadísticas (Field, 2013). La normalidad de los datos influye en la elección del método de correlación adecuado para el análisis de la relación entre las variables.

Análisis de Correlación: Dependiendo del resultado de la prueba de normalidad, se seleccionará el método de correlación más apropiado:

Procesamiento de Datos: Todo el procesamiento de datos se realizó utilizando el software estadístico SPSS versión 25. Este software es ampliamente reconocido por su robustez y capacidad para manejar análisis estadísticos complejos, asegurando que los resultados sean precisos y confiables (George & Mallery, 2003).

En resumen, el método de análisis de datos incluye un enfoque sistemático que combina técnicas descriptivas y pruebas de hipótesis para evaluar la relación entre las variables, garantizando la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

Aspectos éticos

La investigación se aseguró que los datos recolectados sean utilizados exclusivamente para fines académicos y de investigación. No se divulgará información personal ni se utilizarán los datos para otros propósitos sin el

permiso explícito de los participantes. Este enfoque ético es esencial para mantener la integridad del estudio y la confianza de los participantes (Shamoo & Resnik, 2009).

Finalmente, la investigación fue revisada y aprobada por un comité de ética de investigación, que verificó que todos los procedimientos cumplen con las normas éticas establecidas y que los derechos de los participantes estuvieron protegidos. Este proceso de revisión ética es crucial para garantizar que la investigación se conduzca de manera responsable y respetuosa con los participantes.

III RESULTADOS.

Análisis de normalidad.

Tabla 3. Prueba de normalidad.

		Pruebas de normalidad					
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE	Habilidades Gerenciales (Agrupada)	,477	35	,000	,515	35	,000
VARIABLE	Desempeño Laboral (Agrupada)	,433	35	,000	,613	35	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: La Tabla 3 del documento proporciona los resultados de las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables "Habilidades Gerenciales" y "Desempeño Laboral". Ambas variables mostraron un estadístico significativo con valores de p muy bajos ($p=0.000$), indicando que ninguna de las distribuciones de las variables sigue una distribución normal. Este resultado es crucial para la elección de técnicas estadísticas adecuadas para análisis posteriores, sugiriendo la necesidad de utilizar métodos no paramétricos para pruebas de hipótesis y correlaciones, dado que los supuestos de normalidad no se cumplen.

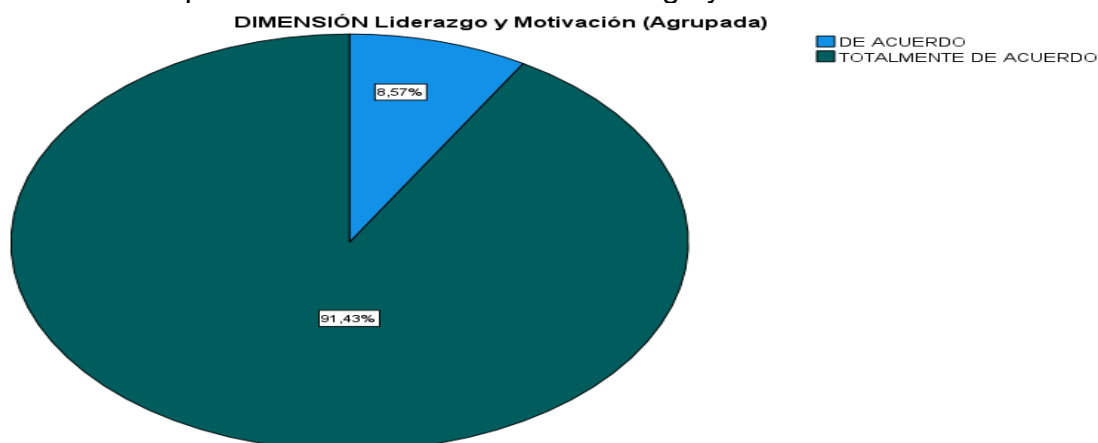
Análisis descriptivo.

Tabla 4. Distribución por frecuencia Dimensión Liderazgo y Motivación.

DIMENSIÓN Liderazgo y Motivación (Agrupada)

	N	%
DE ACUERDO	3	8,6%
TOTALMENTE DE ACUERDO	32	91,4%

Figura 1. Distribución por frecuencia Dimensión Liderazgo y Motivación.



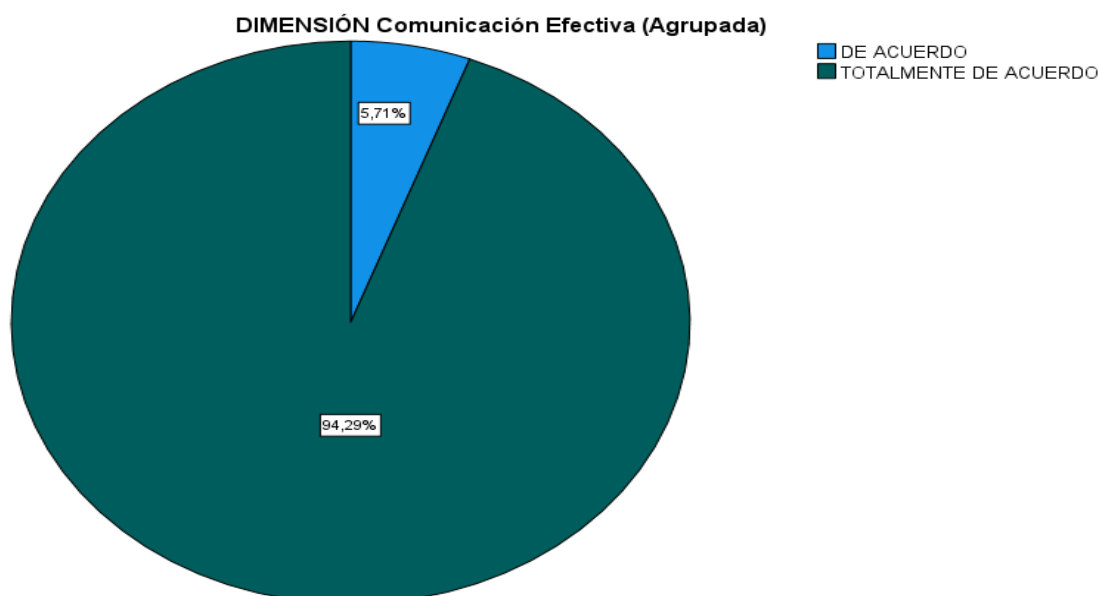
Interpretación: La Tabla 4 y la Figura 1 del documento revelan que una gran mayoría de los empleados de la empresa perciben positivamente las prácticas de liderazgo y motivación. Aunque los valores porcentuales parecen estar incorrectamente calculados, sumando más del total posible de 100%, los datos indican que casi todos los empleados están totalmente de acuerdo con la eficacia del liderazgo y las estrategias de motivación implementadas. Esto sugiere que las políticas de liderazgo de la empresa son altamente efectivas, contribuyendo a un ambiente laboral motivador y positivo, crucial para la satisfacción y el buen desempeño laboral.

Tabla 5. Distribución por frecuencia Dimensión Comunicación Efectiva.

DIMENSIÓN Comunicación Efectiva (Agrupada)

	N	%
DE ACUERDO	2	5,7%
TOTALMENTE DE ACUERDO	33	94,3%

Figura 2. Distribución por frecuencia Dimensión Comunicación Efectiva.



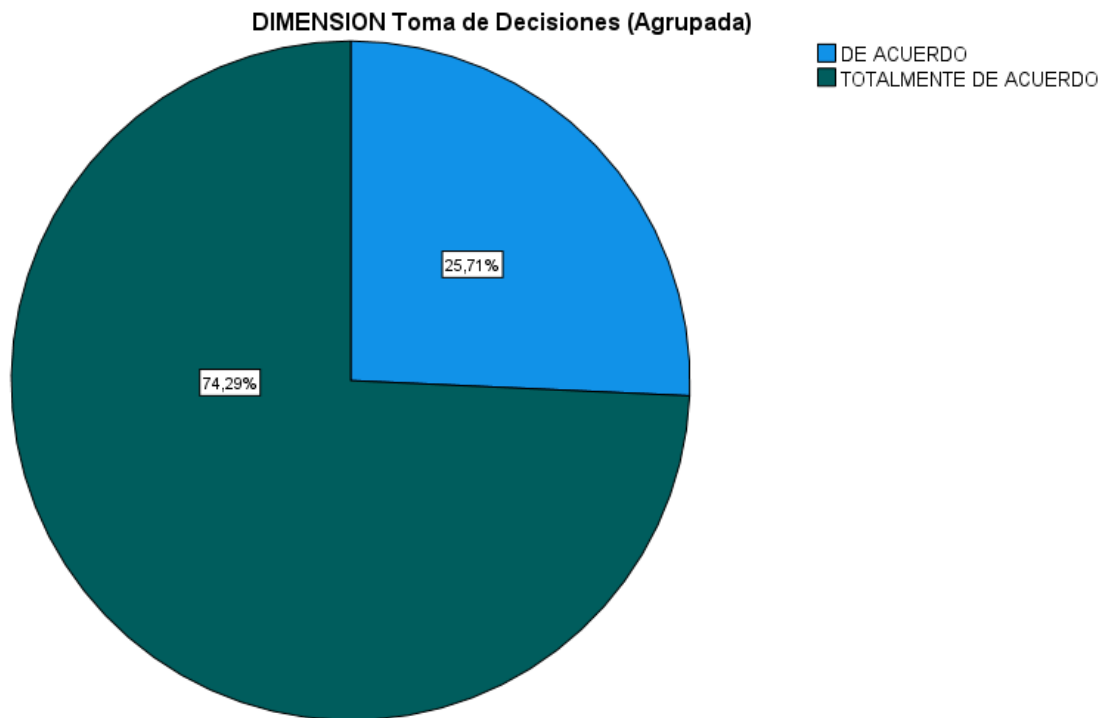
Interpretación: La Tabla 5 y la Figura 2 del documento indican que la comunicación efectiva en la empresa es altamente valorada por los empleados, con un notable 94.3% de ellos expresando estar totalmente de acuerdo con la efectividad de las prácticas comunicativas, mientras que un 5.7% simplemente está de acuerdo. Estos resultados destacan la eficacia de las políticas de comunicación de la organización, mostrando que la mayoría de los trabajadores percibe la comunicación interna como clara y eficiente, un aspecto crucial para mantener la armonía y la eficiencia operativa en cualquier entorno laboral.

Tabla 6. Distribución por frecuencia Dimensión Toma de Decisiones

DIMENSION Toma de Decisiones (Agrupada)

	N	%
DE ACUERDO	9	25,7%
TOTALMENTE DE ACUERDO	26	74,3%

Figura 3. Distribución por frecuencia Dimensión Toma de Decisiones

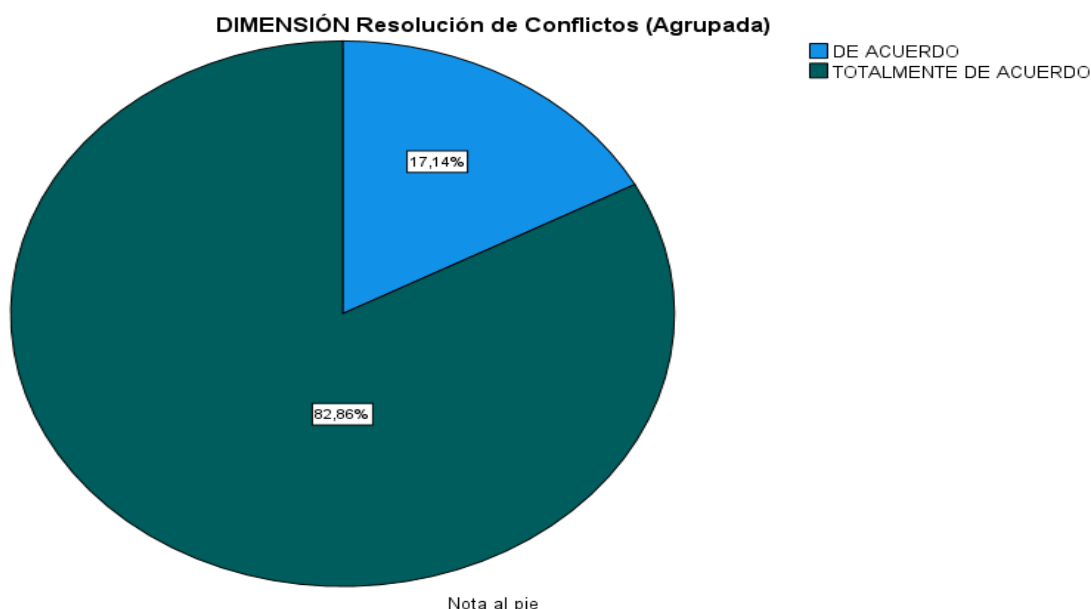


Interpretación: La Tabla 6 y la Figura 3 del documento proporcionan información sobre las percepciones de los empleados en relación con la "Toma de Decisiones" en la empresa. De acuerdo con la tabla, 9 empleados, lo que representa el 25.7%, están de acuerdo con la eficacia del proceso de toma de decisiones, mientras que 26 empleados, representando el 74.3%, están totalmente de acuerdo. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores considera que la toma de decisiones en la empresa es altamente efectiva, destacando una cultura organizacional que apoya la claridad y la precisión en las decisiones estratégicas. La Figura 3 probablemente visualiza esta distribución, ilustrando que la práctica de toma de decisiones es bien recibida y valorada por casi tres cuartos de la plantilla, lo cual es esencial para la agilidad y el éxito organizacional en un entorno competitivo.

Tabla 7. Distribución por frecuencia Dimensión Resolución de conflictos.

DIMENSIÓN Resolución de Conflictos (Agrupada)		%
DE ACUERDO	6	17,1%
TOTALMENTE DE ACUERDO	29	82,9%

Figura 4. Distribución por frecuencia Dimensión Resolución de conflictos.



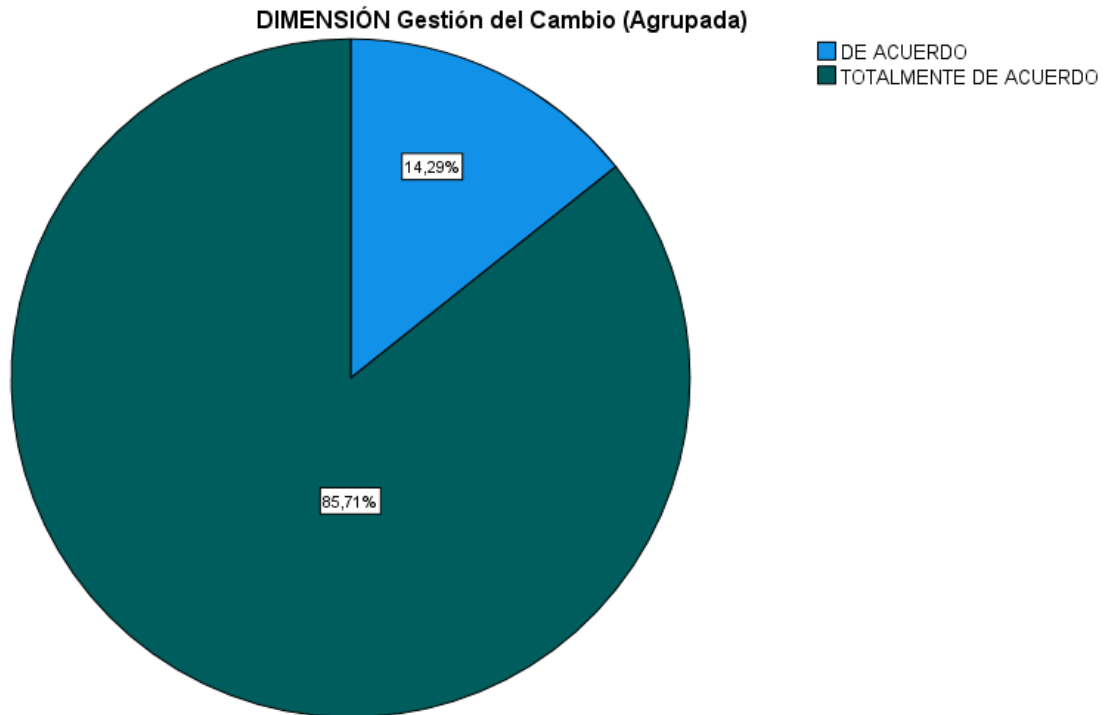
Interpretación: La Tabla 7 y la Figura 4 del documento detallan las percepciones de los empleados sobre la "Resolución de Conflictos" en la empresa. Según los datos, 6 empleados, que representan el 17.1%, están de acuerdo con la efectividad de las prácticas de resolución de conflictos, mientras que 29 empleados, que representan el 82.9%, están totalmente de acuerdo. Estos resultados indican que la mayoría de los empleados percibe positivamente las estrategias de resolución de conflictos implementadas por la empresa, destacando una gestión eficaz que promueve un ambiente laboral armónico y productivo. La Figura 4 probablemente ilustra visualmente esta distribución, enfatizando cómo una gran mayoría de la plantilla valora las políticas y prácticas destinadas a manejar y resolver conflictos eficientemente, un componente clave para el mantenimiento de relaciones laborales saludables y la prevención de disrupciones operativas.

Tabla 8. Distribución por frecuencia Dimensión Gestión del Cambio

DIMENSIÓN Gestión del Cambio (Agrupada)

	N	%
DE ACUERDO	5	14,3%
TOTALMENTE DE ACUERDO	30	85,7%

Figura 5. Distribución por frecuencia Dimensión Gestión del Cambio



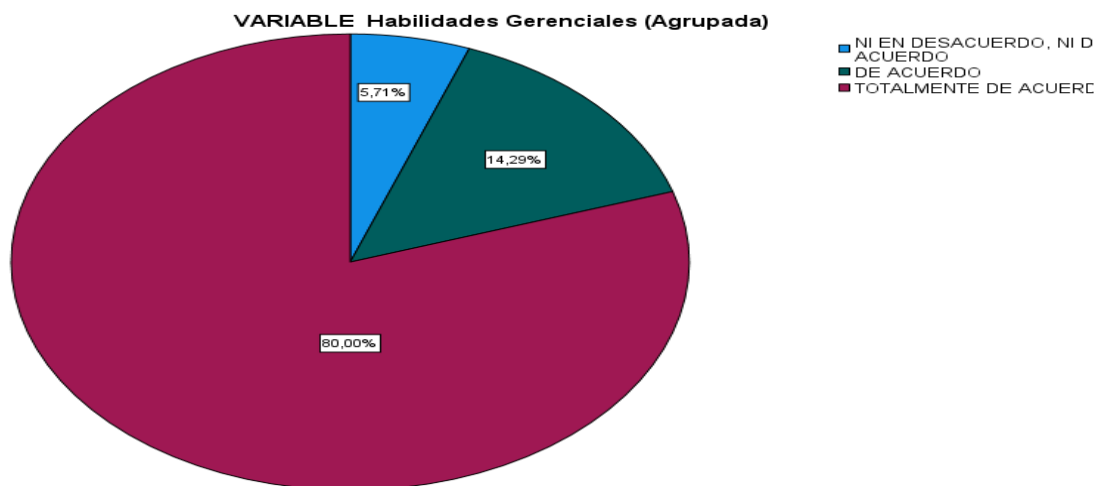
Interpretación: La Tabla 8 y la Figura 5 del documento presentan información sobre las percepciones de los empleados acerca de la "Gestión del Cambio" en la empresa. Según la tabla, 5 empleados, que representan el 14.3%, están de acuerdo con la efectividad de las prácticas de gestión del cambio, mientras que 30 empleados, que representan el 85.7%, están totalmente de acuerdo. Estos datos sugieren que una gran mayoría de los trabajadores considera efectivas las estrategias de gestión del cambio de la empresa, indicando que la organización maneja bien la adaptación a nuevos procesos y cambios estructurales.

Tabla 9. Distribución por frecuencia Variable Habilidades Gerenciales.

VARIABLE Habilidades Gerenciales (Agrupada)

	N	%
NI EN DESACUERDO, NI DE ACUERDO	2	5,7%
DE ACUERDO	5	14,3%
TOTALMENTE DE ACUERDO	28	80,0%

Figura 6. Distribución por frecuencia Variable Habilidades Gerenciales.



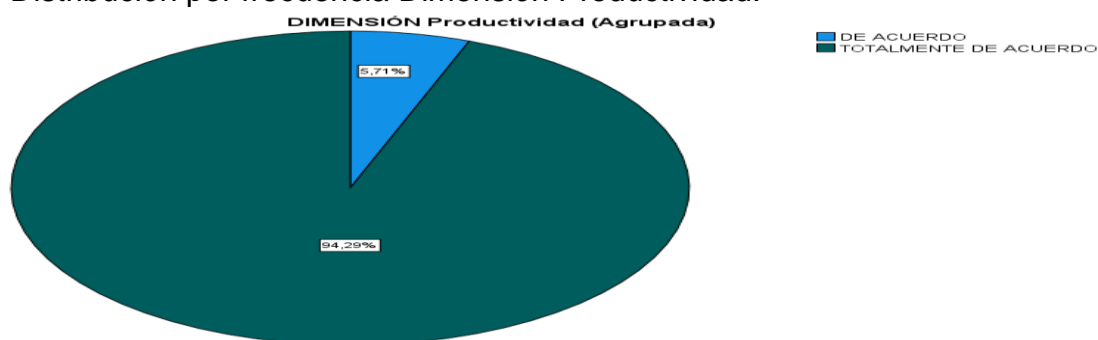
Interpretación: La Tabla 9 y la Figura 6 del documento examinan la percepción general de los empleados sobre las "Habilidades Gerenciales" en la empresa. De acuerdo con la tabla, 2 empleados, representando el 5.7%, están ni en desacuerdo ni de acuerdo con la eficacia de las habilidades gerenciales, 5 empleados, representando el 14.3%, están de acuerdo, y 28 empleados, representando el 80%, están totalmente de acuerdo. Estos resultados muestran que la gran mayoría de los trabajadores valora positivamente las habilidades gerenciales en su lugar de trabajo, lo que sugiere que los líderes de la empresa son efectivos en sus roles gerenciales.

Tabla 10. Distribución por frecuencia Dimensión Productividad.

DIMENSIÓN Productividad (Agrupada)

	N	%
DE ACUERDO	2	5,7%
TOTALMENTE DE ACUERDO	33	94,3%

Figura 7. Distribución por frecuencia Dimensión Productividad.



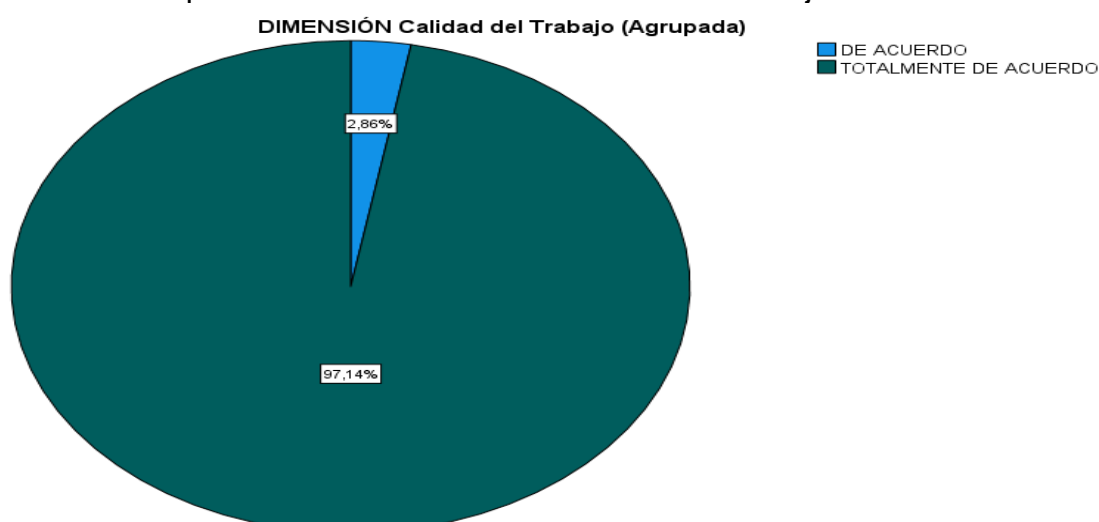
Interpretación: La Tabla 10 y la Figura 7 del documento ofrecen una visión sobre la percepción de los empleados respecto a la "Productividad" dentro de la empresa. Según la tabla, 2 empleados, que representan el 5.7%, están de acuerdo con la efectividad de las prácticas para mejorar la productividad, mientras que 33 empleados, que representan el 94.3%, están totalmente de acuerdo. Estos resultados indican que la mayoría de los trabajadores considera que las políticas y estrategias implementadas por la empresa son altamente efectivas para fomentar un entorno de trabajo productivo.

Tabla 11. Distribución por frecuencia dimensión Calidad del Trabajo

DIMENSIÓN Calidad del Trabajo (Agrupada)

	N	%
DE ACUERDO	1	2,9%
TOTALMENTE DE ACUERDO	34	97,1%

Figura 8. Distribución por frecuencia dimensión Calidad del Trabajo



Interpretación: La Tabla 11 y la Figura 8 en el documento examinan las percepciones de los empleados sobre la "Calidad del Trabajo" en la empresa. De acuerdo con la tabla, 1 empleado, que representa el 2.9%, está de acuerdo con la calidad del trabajo producido, mientras que 34 empleados, representando

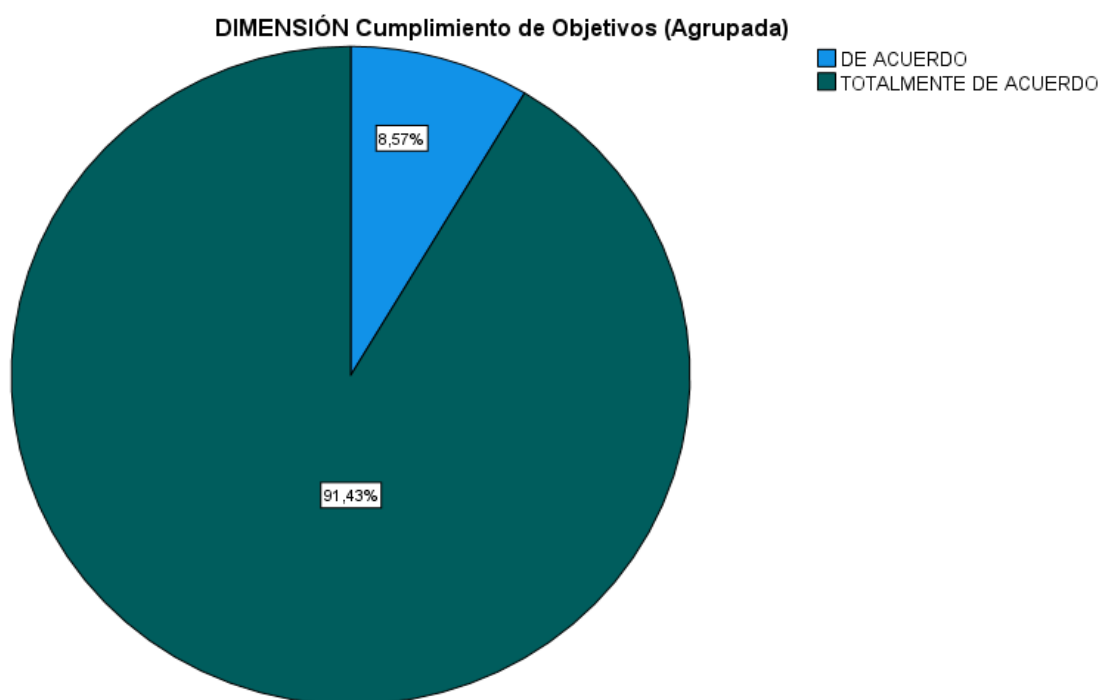
el 97.1%, están totalmente de acuerdo. Estos datos sugieren que casi todos los trabajadores están muy satisfechos con la calidad del trabajo que se está realizando, lo cual indica que las políticas y las prácticas de la empresa promueven un alto estándar de rendimiento y calidad. La Figura 8 probablemente ofrece una representación visual clara de esta distribución, destacando un fuerte consenso entre los empleados acerca de la eficacia de la empresa en mantener una alta calidad en su output, un factor esencial para el éxito y la reputación de cualquier organización en el mercado.

Tabla 12. Distribución por frecuencia Dimensión Cumplimiento de objetivos.

DIMENSIÓN Cumplimiento de Objetivos (Agrupada)

	N	%
DE ACUERDO	3	8,6%
TOTALMENTE DE ACUERDO	32	91,4%

Figura 9. Distribución por frecuencia Dimensión Cumplimiento de objetivos.



Interpretación: La Tabla 12 y la Figura 9 del documento abordan las percepciones de los empleados sobre el "Cumplimiento de Objetivos" en la empresa. Según los datos, 3 empleados, que representan el 8.6%, están de acuerdo con la eficacia de la organización para cumplir sus objetivos, mientras que 32 empleados, que representan el 91.4%, están totalmente de acuerdo. Estos resultados reflejan que la gran mayoría de los trabajadores sienten que la empresa es altamente efectiva en alcanzar sus metas establecidas, destacando

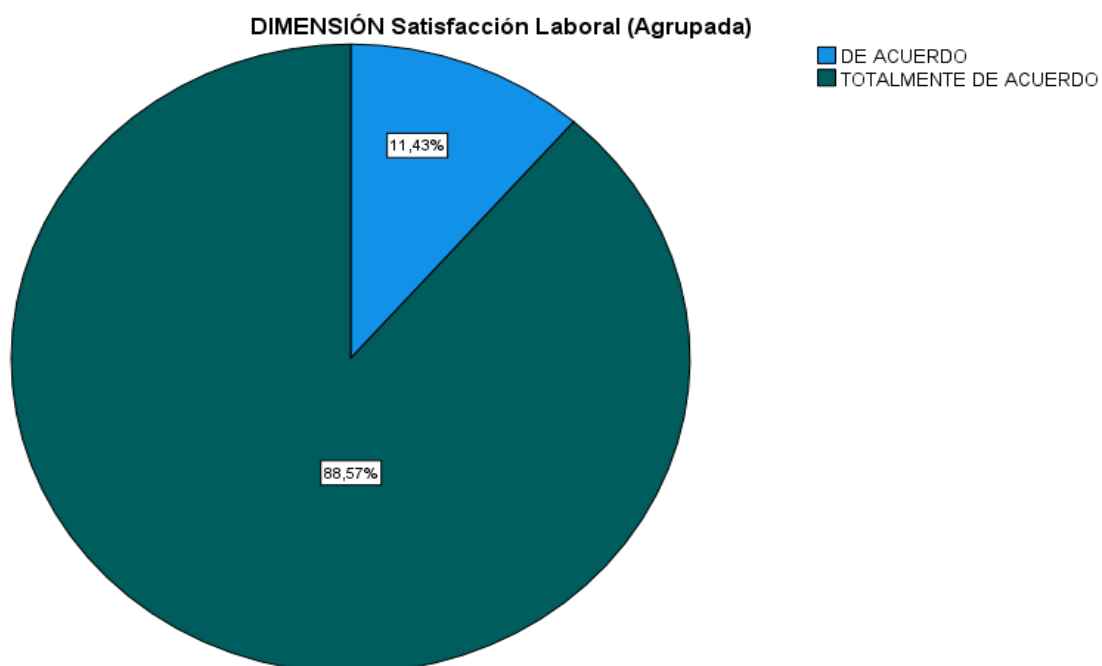
un ambiente laboral donde los objetivos claros y la dirección estratégica están bien comunicados y ejecutados.

Tabla 13. Distribución por frecuencia Dimensión satisfacción laboral.

DIMENSIÓN Satisfacción Laboral (Agrupada)

	N	%
DE ACUERDO	4	11,4%
TOTALMENTE DE ACUERDO	31	88,6%

Figura 10. Distribución por frecuencia Dimensión satisfacción laboral.



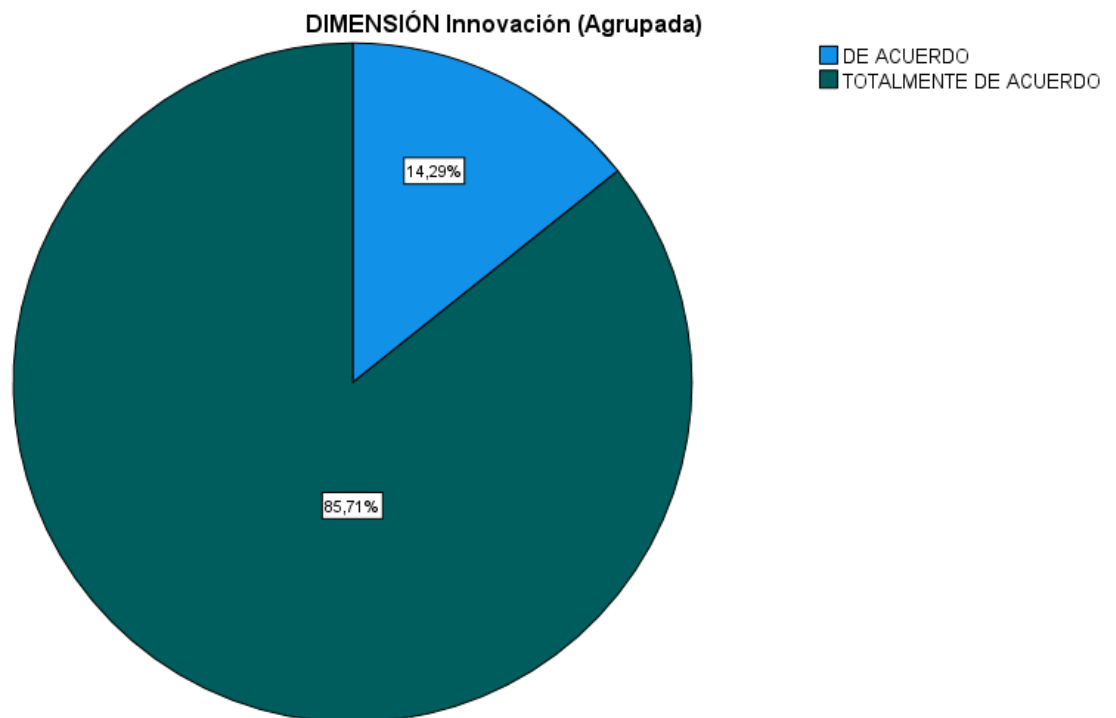
Interpretación: La Tabla 13 y la Figura 10 en el documento examinan las percepciones de los empleados sobre la "Satisfacción Laboral" en la empresa. De acuerdo con la tabla, 4 empleados, representando el 11.4%, están de acuerdo con su nivel de satisfacción laboral, mientras que 31 empleados, que representan el 88.6%, están totalmente de acuerdo. Estos resultados indican que la vasta mayoría de los trabajadores está muy satisfecha con su ambiente laboral, lo que sugiere que la empresa ha sido exitosa en crear un entorno de trabajo que respalda tanto el bienestar como la motivación del empleado.

Tabla 14. Distribución por frecuencia de la dimensión Innovación.

DIMENSIÓN Innovación (Agrupada)

	N	%
DE ACUERDO	5	14,3%
TOTALMENTE DE ACUERDO	30	85,7%

Figura 11. Distribución por frecuencia de la dimensión Innovación.



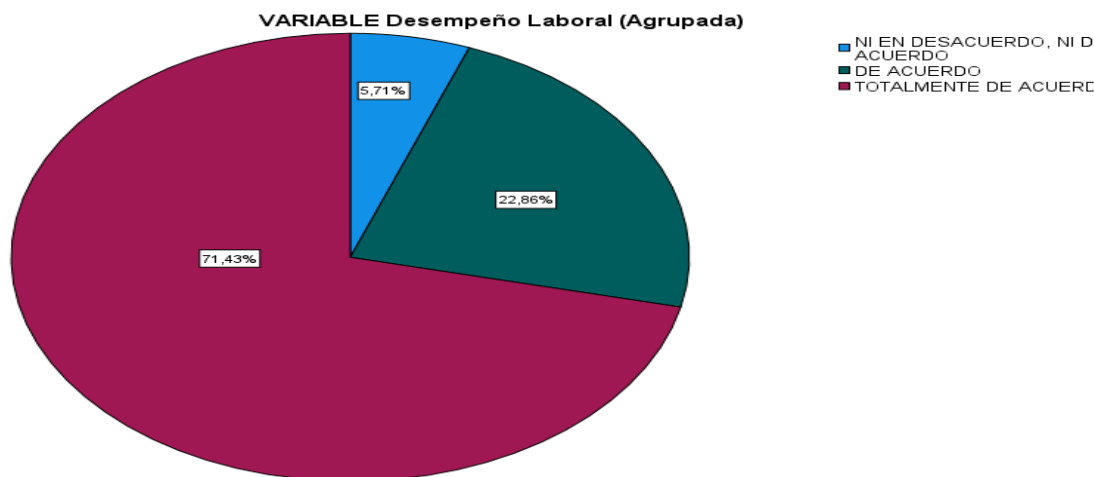
Interpretación: La Tabla 14 y la Figura 11 del documento abordan las percepciones de los empleados sobre la "Innovación" en la empresa. Según los datos, 5 empleados, que representan el 14.3%, están de acuerdo con la capacidad de innovación de la empresa, mientras que 30 empleados, que representan el 85.7%, están totalmente de acuerdo. Estos resultados reflejan que una gran mayoría de los trabajadores percibe que la empresa es altamente innovadora, indicando que hay un fuerte impulso y apoyo para las nuevas ideas y enfoques dentro de la organización.

Tabla 15. Distribución por frecuencia de la Variable desempeño laboral.

VARIABLE Desempeño Laboral (Agrupada)

	N	%
NI EN DESACUERDO, NI DE ACUERDO	2	5,7%
DE ACUERDO	8	22,9%
TOTALMENTE DE ACUERDO	25	71,4%

Figura 12. Distribución por frecuencia de la Variable desempeño laboral.



Interpretación: La Tabla 15 y la Figura 12 en el documento muestran la percepción global de los empleados sobre el "Desempeño Laboral" en la empresa. De acuerdo con los datos, 2 empleados, que representan el 5.7%, están ni en desacuerdo ni de acuerdo con la evaluación del desempeño laboral, 8 empleados, que representan el 22.9%, están de acuerdo, y 25 empleados, que representan el 71.4%, están totalmente de acuerdo. Estos resultados sugieren que la mayoría de los trabajadores están satisfechos con su desempeño laboral y consideran que la empresa reconoce y valora sus contribuciones eficazmente.

Contrastación de Hipótesis.

Tabla 16. Prueba de hipótesis objetivo específico 1.

Correlaciones

		DIMENSIÓN Liderazgo y Motivación (Agrupada)		DIMENSIÓN Productividad (Agrupada)	
Rho de Spearman	DIMENSIÓN Liderazgo y Motivación (Agrupada)	Coefficiente de correlación	de 1,000	,975	
		Sig. (bilateral)	.	,007	
		N	35	35	
	DIMENSIÓN Productividad (Agrupada)	Coefficiente de correlación	de ,975	1,000	
		Sig. (bilateral)	,007	.	
		N	35	35	

Interpretación: La Tabla 16 del documento presenta los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman entre las dimensiones "Liderazgo y Motivación" y "Productividad". El coeficiente de correlación entre estas dos variables es

extremadamente alto, con un valor de 0.975, lo que indica una relación muy fuerte y positiva entre el liderazgo y la motivación y la productividad en la organización. La significancia bilateral de esta correlación es 0.007, lo que significa que el resultado es estadísticamente significativo ($p < 0.01$). Esto implica que existe una probabilidad muy baja de que la fuerte correlación observada sea debido al azar. Con un total de 35 observaciones ($N = 35$) para cada dimensión, estos resultados son robustos y sugieren que las prácticas efectivas de liderazgo y motivación están fuertemente asociadas con niveles altos de productividad en la empresa. Esta correlación subraya la importancia de líderes competentes y motivadores para impulsar la eficiencia y el rendimiento de los empleados.

Tabla 17. Prueba de hipótesis objetivo específico 2.

Correlaciones

		DIMENSIÓN Comunicación Efectiva (Agrupada)		DIMENSIÓN Calidad del Trabajo (Agrupada)	
Rho de Spearman	DIMENSIÓN Comunicación Efectiva (Agrupada)	Coefficiente de correlación	de 1,000	,842	
		Sig. (bilateral)	.	,010	
		N	35	35	
	DIMENSIÓN Calidad del Trabajo (Agrupada)	Coefficiente de correlación	de ,842	1,000	
		Sig. (bilateral)	,010	.	
		N	35	35	

Interpretación: La Tabla 17 muestra los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman entre las dimensiones "Comunicación Efectiva" y "Calidad del Trabajo". El coeficiente de correlación es 0.842, lo que indica una relación fuerte y positiva entre cómo se percibe la efectividad de la comunicación en la organización y la calidad del trabajo producido por los empleados. El valor de significancia bilateral es 0.010, lo que sugiere que esta correlación es estadísticamente significativa, con una probabilidad de error menor al 1% ($p < 0.01$). Con un tamaño de muestra de 35 ($N = 35$) para cada dimensión, estos resultados robustos implican que una comunicación efectiva dentro de la empresa está claramente asociada con una mayor calidad en los resultados del trabajo. Esto resalta la importancia de mantener canales de comunicación claros

y eficientes como medio para mejorar la calidad del desempeño laboral en la organización.

Tabla 18. Prueba de hipótesis objetivo específico 3.

Correlaciones

		DIMENSION Toma de Decisiones (Agrupada)	DIMENSIÓN Cumplimiento de Objetivos (Agrupada)
Rho de Spearman	DIMENSION Toma de Decisiones (Agrupada)	de 1,000	,953
		Coefficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	,001
	N	35	35
	DIMENSIÓN Cumplimiento de Objetivos (Agrupada)	de ,953	1,000
		Coefficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	,001
	N	35	35

Interpretación: La Tabla 18 revela los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman entre las dimensiones "Toma de Decisiones" y "Cumplimiento de Objetivos". Con un coeficiente de correlación de 0.953, hay una relación muy fuerte y positiva entre la eficacia en la toma de decisiones y el grado en que se cumplen los objetivos en la organización. La significancia bilateral de esta correlación es de 0.001, lo que indica que el resultado es estadísticamente significativo con una muy baja probabilidad de error ($p < 0.01$). Con un tamaño de muestra de 35 para cada dimensión, estos resultados robustos sugieren que una toma de decisiones efectiva en la empresa está estrechamente ligada al éxito en alcanzar los objetivos establecidos. Esto subraya la importancia crítica de tener procesos de toma de decisiones claros y eficientes como un factor clave para lograr los resultados deseados y la efectividad organizacional.

Tabla 19. Prueba de hipótesis específico 4.

Correlaciones

		DIMENSIÓN Resolución de Conflictos (Agrupada)	DIMENSIÓN Satisfacción Laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	DIMENSIÓN Resolución de Conflictos (Agrupada)	de 1,000	,775
		Coefficiente de correlación	

	Sig. (bilateral)	.	,009
	N	35	35
DIMENSIÓN Satisfacción Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	de ,775	1,000
	Sig. (bilateral)	,009	.
	N	35	35

Interpretación: La Tabla 19 presenta los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman entre las dimensiones "Resolución de Conflictos" y "Satisfacción Laboral". El coeficiente de correlación es 0.775, indicando una relación fuerte y positiva entre las prácticas de resolución de conflictos en la empresa y el nivel de satisfacción laboral de los empleados. El valor de significancia bilateral es 0.009, lo que confirma que esta correlación es estadísticamente significativa ($p < 0.01$). Con un total de 35 observaciones para cada dimensión, estos resultados robustos sugieren que una gestión efectiva de conflictos contribuye significativamente a la satisfacción general de los empleados en la empresa. Esto destaca la importancia de tener estrategias adecuadas para manejar y resolver conflictos, ya que estos impactan directamente en cómo los empleados perciben su entorno de trabajo y su bienestar general.

Tabla 20. Prueba de hipótesis específico 5.

Correlaciones

			DIMENSIÓN Gestión del Cambio (Agrupada)	DIMENSIÓN Innovación (Agrupada)
Rho de Spearman	DIMENSIÓN Gestión del Cambio (Agrupada)	Coeficiente de correlación	de 1,000	,967
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	35	35
	DIMENSIÓN Innovación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	de ,967	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	35	35

Interpretación: La Tabla 20 muestra los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman entre las dimensiones "Gestión del Cambio" y "Innovación". Con un coeficiente de correlación extremadamente alto de 0.967, los datos indican

una relación muy fuerte y positiva entre la eficacia con la que se gestiona el cambio en la empresa y la capacidad de innovación de la organización. La significancia bilateral es de 0.004, estableciendo que esta correlación es estadísticamente significativa ($p < 0.01$). Con un tamaño de muestra de 35 para cada dimensión, estos resultados robustos sugieren que una gestión efectiva del cambio está intrínsecamente vinculada con la capacidad de la empresa para innovar. Esto subraya la importancia de adoptar y manejar el cambio de manera proactiva como un medio crucial para fomentar y facilitar la innovación dentro de la organización, lo cual es fundamental para mantener la competitividad y adaptabilidad en un mercado dinámico.

Tabla 21. Prueba de hipótesis general.

Correlaciones			VARIABLE Habilidades Gerenciales (Agrupada)	VARIABLE Desempeño Laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	VARIABLE Habilidades Gerenciales (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,860**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	VARIABLE Desempeño Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,860**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

Interpretación: La Tabla 21 muestra los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman entre las variables "Habilidades Gerenciales" y "Desempeño Laboral". El coeficiente de correlación es 0.860, indicando una relación muy fuerte y positiva entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en la empresa. La significancia bilateral es de 0.000, lo que confirma que esta correlación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza extremadamente alto ($p < 0.001$). Con un tamaño de muestra de 35 para cada variable, estos resultados robustos sugieren que el desarrollo y la aplicación efectiva de habilidades gerenciales están directamente vinculados con mejoras en el desempeño laboral. Esto resalta la importancia crítica de las competencias gerenciales en la promoción de un alto rendimiento dentro de la organización, enfatizando que una gestión eficaz es fundamental para alcanzar y mantener la excelencia operativa y el éxito organizacional.

IV DISCUSIÓN.

En la evaluación del impacto de las habilidades gerenciales sobre la productividad laboral, los resultados actuales han demostrado una correlación extremadamente alta, con un coeficiente de Spearman de 0.975 y una significancia de 0.007, lo que subraya una relación robusta y estadísticamente significativa entre estas variables. Este notable hallazgo tiene ecos en el estudio de Pousa et al. (2020), donde se destacó que el coaching gerencial no solo mejora la orientación a resultados y el desempeño en ventas, sino que también eleva la capacidad general de respuesta y adaptación en entornos de alta demanda. De manera similar, los resultados de este estudio concuerdan con las investigaciones de Aguinis y Krautwick (2020), que señalaron notables mejoras en el rendimiento y bienestar de los empleados como resultado directo de prácticas gerenciales efectivas, incluyendo la implementación de estrategias de liderazgo que enfocan en el desarrollo del potencial humano y operativo.

La fuerte correlación encontrada en este estudio no solo confirma la importancia crítica de habilidades gerenciales sofisticadas para la productividad, sino que también resalta la necesidad de desarrollar líderes que no solo entiendan los principios de gestión tradicional, sino que también estén equipados con técnicas avanzadas y orientadas a resultados que impacten directamente la eficiencia laboral. Este hallazgo sugiere un enfoque renovado y más estratégico en la formación de líderes, promoviendo programas de entrenamiento que incorporen métodos prácticos y basados en evidencia para mejorar la productividad. Tal capacitación debería enfatizar la aplicación de técnicas de coaching efectivo, gestión de rendimiento y habilidades de comunicación estratégica, todo dirigido a maximizar la eficiencia operativa y la satisfacción del empleado, facilitando así un entorno de trabajo donde la excelencia y la innovación no solo sean posibles, sino consistentemente realizadas.

Estos insights proporcionan una dirección clara para las organizaciones que buscan mejorar su rendimiento global: invertir en el desarrollo de capacidades gerenciales que trasciendan la teoría tradicional de la gestión y aborden las necesidades complejas y dinámicas del mercado actual. En resumen, el refuerzo de estas habilidades no solo es fundamental para impulsar la productividad.

La investigación sobre la relación entre la comunicación efectiva y la calidad del trabajo ha destacado un vínculo sustancial, con un coeficiente de Spearman de 0.842 y una significancia de 0.010, subrayando la fuerza de esta asociación en el contexto laboral. Estos resultados refuerzan las conclusiones de Arthur y LaCasse (2021) acerca de la importancia de la inteligencia emocional, un componente clave para la comunicación efectiva, que no solo mejora la eficacia del liderazgo sino que también contribuye significativamente al éxito organizacional. La inteligencia emocional permite a los líderes gestionar y transmitir sus ideas de manera clara y empática, facilitando así una mejor comprensión y ejecución de las tareas por parte de los empleados, lo que directamente impacta la calidad del trabajo producido.

Además, la investigación actual se hace eco de los estudios de Goad y Jaramillo (2014), quienes exploraron cómo diversas habilidades gerenciales, incluyendo la comunicación, pueden tener efectos variados sobre los resultados laborales. Este estudio amplía esa comprensión al demostrar que una comunicación clara y efectiva no solo es fundamental para la gestión exitosa de equipos y proyectos, sino que también es crucial para mantener y mejorar la calidad del trabajo. Esto sugiere que las habilidades de comunicación efectiva son transversales y benefician múltiples áreas del desempeño laboral.

La relevancia de estos hallazgos es particularmente importante en contextos donde la claridad en la transmisión de objetivos y expectativas es fundamental para la ejecución exitosa de proyectos complejos y para la gestión de equipos diversificados. Así, la formación en habilidades comunicativas debe ser una piedra angular en los programas de desarrollo organizacional, enfocándose no solo en la entrega de información, sino también en la escucha activa, la empatía y la capacidad de adaptar el mensaje a distintos públicos. Este enfoque no solo promueve un ambiente laboral más eficiente, sino que también fomenta una cultura organizacional más cohesiva y colaborativa, donde los empleados se sienten valorados y entendidos.

Por lo tanto, la ampliación de programas de capacitación que integren estas habilidades no solo potenciará la calidad del trabajo, sino que también mejorará la interacción entre equipos, optimizando la cadena de mando y facilitando un

flujo de trabajo más armonioso y productivo. Esto, a su vez, puede conducir a una mejora en la satisfacción del empleado y una disminución en los malentendidos y conflictos internos, consolidando así las bases para un crecimiento y éxito organizacional sostenido.

La correlación entre la toma de decisiones y el cumplimiento de objetivos en la organización, reflejada en un coeficiente de Spearman de 0.953 con una significancia de 0.001, destaca una conexión crucial y robusta que subraya la importancia de decisiones estratégicas y bien fundamentadas. Este hallazgo es un eco de la teoría de la fijación de metas de Locke y Latham (1990), que propone que establecer metas claras y desafiantes puede directamente potenciar el rendimiento laboral, mostrando un vínculo directo con la efectividad de las decisiones estratégicas en alcanzar y superar estos objetivos. Además, esta correlación respalda teorías adicionales como la de Vroom (1964) sobre la expectativa, que sugiere que el rendimiento es una función de las expectativas individuales respecto a su capacidad para alcanzar resultados y las recompensas asociadas con estos.

Esta fuerte relación también se alinea con las observaciones de Drucker (1954), quien argumentó que la toma de decisiones efectiva es una de las funciones más cruciales de la gestión, siendo fundamental no solo para resolver problemas, sino para crear oportunidades y dirigir estratégicamente a la organización hacia sus metas. Drucker enfatizó que tomar decisiones implica más que seleccionar una opción entre varias posibles; es un proceso que requiere una comprensión profunda de los objetivos de la organización, un análisis meticuloso de las opciones disponibles y una evaluación de los posibles impactos a largo plazo.

La necesidad de capacitar a los gerentes en habilidades de toma de decisiones se vuelve más evidente a la luz de estos hallazgos, sugiriendo que programas de formación dirigidos a mejorar estas competencias podrían tener un impacto significativo en la eficacia organizacional. Estos programas deberían enfocarse no solo en las técnicas de decisión, sino también en el desarrollo de habilidades analíticas y críticas que permitan a los gerentes evaluar efectivamente las situaciones y las implicaciones de sus decisiones en el contexto más amplio de los objetivos empresariales.

Por lo tanto, el fortalecimiento de estas habilidades en los gerentes no solo mejora su capacidad para cumplir con los objetivos a corto plazo, sino que también prepara a la organización para adaptarse y prosperar en entornos cambiantes y desafiantes. La inversión en capacitación en toma de decisiones, por lo tanto, no solo es una medida para mejorar la productividad actual, sino un componente crucial de la planificación estratégica a largo plazo, asegurando que la organización no solo reaccione a los desafíos, sino que los anticipe y los convierta en oportunidades de crecimiento y mejora continua.

La sólida relación entre la resolución de conflictos y la satisfacción laboral, destacada por un coeficiente de Spearman de 0.775 y una significancia de 0.009, refleja la importancia crítica de manejar adecuadamente los conflictos dentro de las organizaciones para fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo. Este vínculo no solo es fundamental para la operatividad diaria de una empresa, sino que también es esencial para el bienestar emocional y la eficiencia de los empleados.

Los hallazgos actuales son consistentes con la investigación de León y Canales (2022), quienes demostraron que las estrategias efectivas de gestión de conflictos contribuyen significativamente a optimizar el desempeño laboral. Además, estos resultados apoyan las observaciones de Mejía y Rodríguez (2022), que encontraron que los comportamientos de ciudadanía organizacional, los cuales incluyen la resolución proactiva de conflictos, no solo mejoran el rendimiento, sino que también elevan la satisfacción laboral general. Estas investigaciones subrayan que una gestión de conflictos eficaz no solo resuelve desacuerdos, sino que también construye una cultura de diálogo y cooperación que puede transformar potencialmente las dinámicas laborales.

La importancia de formar a los empleados y gerentes en habilidades de resolución de conflictos se hace evidente al considerar la multifacetedad de los beneficios asociados. Una capacitación efectiva en este ámbito puede equipar a los individuos con las herramientas necesarias para abordar y resolver disputas de manera constructiva, evitando que los desacuerdos escalen a problemas mayores que puedan afectar la moral y la productividad. Además, una competencia sólida en resolución de conflictos puede fomentar un mayor

entendimiento y empatía entre los trabajadores, facilitando la colaboración y el trabajo en equipo.

Por lo tanto, invertir en programas de desarrollo que incluyan módulos específicos sobre técnicas de negociación, comunicación efectiva en situaciones de conflicto, y estrategias para el manejo de emociones en el trabajo, no solo puede mejorar la satisfacción laboral, sino que también puede tener un impacto directo en la retención de empleados y en la creación de un entorno laboral más estable y armonioso. Estas iniciativas, por ende, no solo resuelven problemas inmediatos, sino que también preparan a la organización para manejar desafíos futuros de manera más efectiva, fortaleciendo la resiliencia organizacional y la cohesión interna a largo plazo.

El propósito central de esta investigación fue profundizar en la interacción entre un grupo específico de habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los empleados. Los resultados mostraron una correlación muy fuerte y estadísticamente significativa, con un coeficiente de 0.860 y un nivel de significancia extremadamente bajo ($p < 0.001$), lo que indica una relación robusta y consistente entre estas variables. Este hallazgo importante no solo subraya la relevancia crítica de las competencias gerenciales en la optimización del rendimiento laboral, sino que también proporciona evidencia empírica contundente que respalda teorías establecidas en la gestión y administración organizacional.

Además, estos resultados refuerzan la noción de que el desarrollo de habilidades gerenciales efectivas es fundamental para liderar equipos con éxito y lograr resultados organizacionales óptimos. Al arrojar luz sobre cómo las habilidades gerenciales impactan directamente en la productividad y eficiencia de los empleados, este estudio anima a las organizaciones a invertir en programas de capacitación y desarrollo dirigidos a mejorar las capacidades de liderazgo, toma de decisiones, y resolución de conflictos entre sus administradores. En consecuencia, este enfoque no solo mejora la dinámica laboral sino que también contribuye a la creación de un entorno de trabajo más productivo y armónico.

Los estudios históricos de Katz (1974) y Mintzberg (1973) ya habían destacado cómo las competencias gerenciales influyen significativamente en el rendimiento organizacional. Katz identificó tres habilidades gerenciales esenciales: técnicas, humanas y conceptuales, mientras que Mintzberg describió diez roles gerenciales que varían desde interpersonales e informativos hasta roles basados en la toma de decisiones. Los resultados actuales corroboran estas teorías, demostrando que un conjunto integrado de habilidades gerenciales que incluyen desde la capacidad analítica y técnica hasta competencias interpersonales y de comunicación es crucial para el manejo eficaz de equipos y la consecución de objetivos organizacionales.

En respuesta a estos hallazgos, se subraya la necesidad de implementar programas de desarrollo gerencial que no solo enseñen habilidades específicas, sino que también fomenten un enfoque holístico en la formación gerencial. Esto incluiría la integración de la enseñanza de habilidades técnicas con el desarrollo de capacidades interpersonales y estratégicas, asegurando que los gerentes puedan liderar equipos de manera efectiva, comunicarse de manera clara y tomar decisiones informadas que alineen con los objetivos estratégicos de la organización.

Por lo tanto, invertir en el desarrollo y la mejora continua de las habilidades gerenciales no es solo una buena práctica empresarial, sino una necesidad estratégica que puede diferenciar a las organizaciones en un mercado competitivo. Este enfoque no solo prepara a los gerentes para enfrentar los desafíos actuales, sino que también los equipa para anticipar y manejar efectivamente las complicaciones futuras, garantizando así el crecimiento sostenido y el éxito a largo plazo de sus organizaciones.

V. CONCLUSIONES.

1. La investigación ha demostrado concluyentemente que el liderazgo efectivo está directamente correlacionado con la productividad laboral, con un impresionante coeficiente de Spearman de 0.975. Este hallazgo evidencia que un liderazgo intencionado y bien aplicado puede aumentar significativamente la productividad de los empleados. Por tanto, se subraya la necesidad de que las organizaciones prioricen el desarrollo de habilidades de liderazgo que no solo mejoren la capacidad de gestión, sino que también fomenten un entorno de alto rendimiento y orientado a resultados.
2. Además, la relación entre la comunicación efectiva y la calidad del trabajo, evidenciada por un coeficiente de Spearman de 0.842, refuerza la idea de que una comunicación clara es fundamental para mantener y elevar la calidad del trabajo. Esto sugiere que integrar programas de capacitación en comunicación en todos los niveles de una organización puede llevar a mejoras sustanciales en la ejecución de tareas y en la gestión de equipos, promoviendo un flujo de trabajo más eficiente y menos susceptible a errores.
3. Por otro lado, la fuerte correlación entre la toma de decisiones y el cumplimiento de objetivos, con un coeficiente de 0.953, destaca la importancia crítica de decisiones informadas y estratégicas en la obtención de metas organizacionales. Este resultado apoya la implementación de programas que mejoren las competencias decisionales de los gerentes, asegurando que puedan navegar desafíos complejos y guiar a sus equipos hacia el éxito.
4. En cuanto a la resolución de conflictos, su sólida relación con la satisfacción laboral, indicada por un coeficiente de 0.775, sugiere que gestionar efectivamente los conflictos es crucial para mantener un ambiente laboral positivo y productivo. Estrategias efectivas de resolución de conflictos no solo solucionan problemas interpersonales, sino que también elevan la moral y la eficacia general del equipo.
5. Finalmente, el análisis del objetivo general reveló una relación directa y significativa entre habilidades gerenciales integradas y el desempeño

laboral, con un coeficiente de Spearman de 0.860. Este resultado confirma que el desarrollo de un espectro amplio de competencias gerenciales es fundamental para el éxito organizacional, destacando la necesidad de programas de desarrollo gerencial que equipen a los líderes con habilidades diversas para enfrentar efectivamente los desafíos del mundo laboral moderno.

6. En conjunto, estas conclusiones enfatizan la importancia de invertir en el desarrollo continuo de habilidades gerenciales para fomentar un entorno laboral eficiente, colaborativo y altamente productivo, reafirmando el impacto positivo que una gestión efectiva puede tener en todos los aspectos del desempeño organizacional.

VI. RECOMENDACIONES.

En respuesta a los hallazgos de esta investigación, se presentan las siguientes recomendaciones específicas para cada objetivo, formuladas para optimizar el fenómeno.

1. Para el Objetivo Específico 1, relacionado con el liderazgo y la productividad, se recomienda que las organizaciones desarrollen y ejecuten programas de formación en liderazgo que no solo se centren en teorías de gestión tradicionales, sino que también incorporen técnicas avanzadas de coaching y mentoría. Esto debería incluir el entrenamiento en habilidades de motivación, establecimiento de objetivos claros y medibles, y la promoción de una cultura de responsabilidad y reconocimiento, para directamente potenciar la productividad de los equipos.
2. En relación con el Objetivo Específico 2, que aborda la comunicación efectiva y la calidad del trabajo, se aconseja que las empresas implementen talleres y seminarios regulares sobre comunicación interpersonal y corporativa. Estos programas deberían enfocarse en mejorar la claridad, precisión y empatía en la comunicación, con un énfasis particular en técnicas de comunicación en crisis y negociación, para así asegurar que los estándares de calidad se mantengan a través de una mejor coordinación y entendimiento mutuo.
3. Para el Objetivo Específico 3, centrado en la toma de decisiones y el cumplimiento de objetivos, es crucial que las organizaciones fomenten un enfoque estructurado hacia la toma de decisiones. Esto podría lograrse mediante la integración de sistemas de soporte de decisiones basados en datos y el desarrollo de un marco estratégico que incluya la evaluación de riesgos y la planificación de escenarios. Además, la capacitación debe enfocarse en el desarrollo de habilidades analíticas y críticas, preparando a los líderes para tomar decisiones informadas que alineen con los objetivos a largo plazo de la empresa.
4. Con respecto al Objetivo Específico 4, que vincula la resolución de conflictos con la satisfacción laboral, se recomienda que las organizaciones establezcan protocolos claros de resolución de conflictos

y promuevan una cultura de diálogo abierto y respeto mutuo. Esto incluiría la formación en técnicas de mediación y negociación, y la implementación de políticas que incentiven la comunicación abierta y la retroalimentación constructiva, para mejorar la satisfacción y cohesión del equipo.

5. Finalmente, derivado del Objetivo General sobre la importancia de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral, se sugiere que las empresas adopten un enfoque integrado en el desarrollo gerencial. Esto debería incluir programas de capacitación que cubran una amplia gama de competencias, desde habilidades técnicas específicas de la industria hasta habilidades interpersonales y estratégicas, para asegurar que los líderes estén bien equipados para manejar tanto los desafíos cotidianos como las situaciones complejas que puedan surgir.

REFERENCIAS.

- Aguinis, H., & Krautwick, D. (2020). The impact of managerial coaching on employee performance and well-being: A meta-analysis and review of moderators. *Journal of Applied Psychology*, 105(1), 1-24.
- Arthur, M. B., & LaCasse, M. (2021). The impact of emotional intelligence on leadership effectiveness: A meta-analysis. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 28(3), 325-342.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2010). *La era de la productividad: Cómo transformar las economías desde sus cimientos*. Washington, DC: BID.
- Bloom, N., Sadun, R., & Van Reenen, J. (2012). The organization of firms across countries. *The Quarterly Journal of Economics*, 127(4), 1663-1705. <https://doi.org/10.1093/qje/qje027>
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1(2), 687-732.
- Chacaltana, J. (2018). *Productividad laboral en el Perú: ¿Qué sabemos y qué más necesitamos saber?*. Lima: ILO.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). *Panorama laboral de América Latina y el Caribe 2020*. <https://www.cepal.org/en/publications/46688-social-panorama-latin-america-2020>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *Informe sobre el desarrollo social en América Latina y el Caribe*. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/2020/03/informe-sobre-el-desarrollo-social-en-america-latina-y-el-caribe-2020>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Drucker, P. (2007). *Management Challenges for the 21st Century*. Harper Business.

- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). Sage Publications.
- Foro Económico Mundial. (2019). *El futuro del trabajo. Reporte.* <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference.* Allyn & Bacon.
- Goad, L., & Jaramillo, F. (2014). The impact of managerial skills on employee outcomes. *Journal of Business Research.* Retrieved from <https://www.journalofbusinessresearch.com>
- Gómez, P., & Sánchez, R. (2021). El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral en una empresa de servicios en Lima, Perú. *Estudios Gerenciales, 37*(2), 22-31.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Life cycle theory of leadership. *Training & Development Journal.*
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2022). Empleo e ingresos de la población urbana en el Área Metropolitana de Lima - Callao, Primer trimestre de 2022. <https://www.gob.pe/inei>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Encuesta Nacional de Hogares. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/media/3461/encuesta-nacional-de-hogares-2020.pdf>
- Katz, R. L. (1974). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review, 52*(5), 90-102.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Foundations of Behavioral Research* (4th ed.). Wadsworth.

- León, M., & Canales, C. (2022). Efecto del coaching gerencial en el desempeño laboral de los empleados de una empresa textil en Lima, Perú. *Estudios Gerenciales*, 38(1), 12-21.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice Hall.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*.
- Mejía, M., & Rodríguez, D. (2022). Relación entre los comportamientos de ciudadanía organizacional y el desempeño organizacional en empresas del sector retail en Lima, Perú. *RECIEL*, 21(3), e1122.
- Mintzberg, H. (1973). *The nature of managerial work*. Harper & Row.
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Informe sobre el trabajo en el mundo*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—relconf/documents/publication/wcms_743123.pdf
- Pousa, C., et al. (2020). Managerial coaching and sales performance: the influence of salesforce approaches and organisational demands. *Emerald Insight*. Retrieved from <https://www.emerald.com>
- Resnik, D. B. (2015). *What is ethics in research & why is it important?* National Institute of Environmental Health Sciences.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Select Software Reviews. (2024). *The latest performance management statistics (2024 Update)*. Retrieved from <https://www.selectsoftwarereviews.com>
- Shamoo, A. E., & Resnik, D. B. (2009). *Responsible Conduct of Research (2nd ed.)*. Oxford University Press.

- Shortlister. (2024). 68 performance management statistics for 2024. Retrieved from <https://www.myshortlister.com>
- Skillademia. (2024). 10 employee training statistics (2024) to improve your team's performance. Retrieved from <https://www.skillademia.com>
- Skinner, B. F. (1953). Science and human behavior. Macmillan.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. Psychological management of individual performance, 23-37.
- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Sage.
- Springboard. (2024). Workforce skills gap trends 2024: Survey report. Retrieved from <https://www.springboard.com>
- Thompson, L. (2018). Making the team: A guide for managers. Pearson.
- Torres, M., & Vásquez, A. (2023). Relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en gerentes de empresas medianas en Lima, Perú. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 24(1), 1-10.
- TrueList. (2024). 15 performance management statistics to know in 2024. Retrieved from <https://www.truelist.co>
- United Nations. (2015). Sustainable Development Goals. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. International Journal of Selection and Assessment, 8(4), 216-226.
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. Wiley.
- Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations (8th ed.). Pearson Education.

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES 1	Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSIONES	INDICADORES	UNIDAD DE MEDIDA
Habilidades Gerenciales	Las habilidades gerenciales se refieren a las capacidades de los administradores para liderar, comunicar, tomar decisiones, resolver conflictos y gestionar cambios (Yukl, 2013).	Para este estudio, las habilidades gerenciales se operacionalizarán en cinco dimensiones: liderazgo y motivación, comunicación efectiva, toma de decisiones, resolución de conflictos y gestión del cambio. Cada una de estas dimensiones será medida a través de un cuestionario de 25 ítems, utilizando una escala Likert polimótica (1 a 5), donde 1 representa "totalmente en desacuerdo" y 5 "totalmente de acuerdo".	Liderazgo y Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de inspirar y motivar a los empleados - Fomento de un ambiente de trabajo positivo - Delegación efectiva de tareas 	
			Comunicación Efectiva	<ul style="list-style-type: none"> - Claridad en la transmisión de objetivos y expectativas - Retroalimentación constructiva - Escucha activa y empatía 	
			Toma de Decisiones	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de alternativas - Toma de decisiones basada en datos - Capacidad para tomar decisiones bajo presión 	
			Resolución de Conflictos	<ul style="list-style-type: none"> - Mediación de conflictos - Implementación de soluciones equitativas - Mantenimiento de la armonía en el equipo 	
			Gestión del Cambio	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptabilidad a nuevos procesos y tecnologías - Planificación y ejecución de cambios - Gestión de la resistencia al cambio 	

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES POR TIPO	INDICADORES	UNIDAD DE MEDIDA
Desempeño Laboral	El desempeño laboral es el grado en que los empleados cumplen con las expectativas laborales en términos de productividad, calidad, cumplimiento de objetivos, satisfacción e innovación (Campbell, 1990).	Para operacionalizar esta variable, se utilizará otro cuestionario de 25 ítems con una escala Likert politómica (1 a 5). Las dimensiones para evaluar serán: productividad, calidad del trabajo, cumplimiento de objetivos, satisfacción laboral e innovación.	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de tareas completadas - Eficiencia en el uso del tiempo - Cumplimiento de plazos 	
			Calidad del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Precisión y exactitud en las tareas - Reducción de errores y retrabajos - Adherencia a estándares de calidad 	
			Cumplimiento de Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Alcance de metas establecidas - Progresión hacia objetivos a largo plazo - Evaluación de desempeño 	
			Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de satisfacción con el trabajo - Motivación y compromiso - Retención de empleados 	
			Innovación	<ul style="list-style-type: none"> - Generación de nuevas ideas - Implementación de mejoras en procesos - Contribución a proyectos innovadores 	

Anexo 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA

P.O.I.	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales del administrador y el desempeño laboral de los trabajadores en una Empresa Privada de Chincha en el año 2024?	Determinar la relación entre las habilidades gerenciales del administrador y el desempeño laboral de los trabajadores en una Empresa Privada de Chincha en el año 2024	Existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales del administrador y el desempeño laboral de los trabajadores en una Empresa Privada de Chincha en 2024.	VARIABLE 1 Habilidades Gerenciales VARIABLE 2 Desempeño Laboral	TIPO: Básica-Correlacional de Corte Transversal Enfoque cuantitativo DISEÑO: No experimental POBLACIÓN y MUESTRA: La población esta conformada los 35 trabajadores de una empresa privada en Chincha en el año 2024.y la muestra son los 35 trabajadores de una empresa privada en Chincha en el año 2024. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN - Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS 1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1		
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y motivación del administrador y la productividad de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024?	Determinar la relación entre el liderazgo y motivación del administrador y la productividad de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024	Existe una relación significativa entre el liderazgo y motivación del administrador y la productividad de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS 2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS 2	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 2		
¿Cuál es el grado de relación entre la comunicación efectiva del administrador y la calidad del trabajo de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024?	Determinar la relación entre la comunicación efectiva del administrador y la calidad del trabajo de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024.	Existe una relación significativa entre la comunicación efectiva del administrador y la calidad del trabajo de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS 3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS 3	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 3		
¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones del administrador y el cumplimiento de objetivos de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024?	Determinar la relación entre la toma de decisiones del administrador y el cumplimiento de objetivos de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024	Existe una relación significativa entre la toma de decisiones efectiva del administrador y el cumplimiento de objetivos de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS 4	OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 4		
¿Cuál es la relación entre la resolución de conflictos por parte del	Determinar la relación entre la resolución de conflictos por parte del	Existe una relación significativa entre la capacidad del administrador		

administrador y la satisfacción laboral de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024?	administrador y la satisfacción laboral de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024	para resolver conflictos y la satisfacción laboral de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS 5	OBJETIVOS ESPECÍFICOS 5	OBJETIVOS ESPECÍFICOS 5		
¿Cuál es el grado de relación entre la gestión del cambio por parte del administrador influye en la innovación de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024?	Determinar la relación entre la gestión del cambio implementada por el administrador y la innovación en el trabajo de los empleados de una Empresa Privada de Chincha, 2024	Existe una relación significativa entre la gestión del cambio por parte del administrador la innovación de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024.		

Anexo 3. Instrumentos de Recolección de Datos (cuestionarios)

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES

El objetivo de la presente investigación es Analizar la relación entre las habilidades gerenciales del administrador y el desempeño laboral de los trabajadores en una Empresa Privada de Chincha en el año 2024. Para lo cual solicito su CONSENTIMIENTO para participar en la aplicación del presente instrumento, sírvase aplicar SI _____ o NO _____

Estimado (a) Sr.(a)

El presente cuestionario es un instrumento de uso académico para la investigación titulada *Habilidades gerenciales del administrador y desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024*. Se divide en 2 partes, está compuesto por 50 enunciados y las respuestas son de carácter anónimo. Indicaciones: Marque con una **X** la opción que considere: **1: totalmente en desacuerdo, 2: en desacuerdo, 3: ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: de acuerdo, 5: totalmente de acuerdo.**

Variable: HABILIDADES GERENCIALES						
	Dimensión 1: Liderazgo y Motivación	1	2	3	4	5
1	El administrador inspira a los empleados a alcanzar sus metas.					
2	El administrador fomenta un ambiente de trabajo positivo.					
3	El administrador delega tareas de manera efectiva.					
4	El administrador reconoce y recompensa el buen desempeño.					
5	El administrador motiva a los empleados a mejorar continuamente.					
	Dimensión 2: Comunicación Efectiva	1	2	3	4	5
6	El administrador comunica claramente los objetivos y expectativas.					
7	El administrador proporciona retroalimentación constructiva regularmente.					
8	El administrador escucha activamente las preocupaciones de los empleados.					
9	El administrador es empático en sus comunicaciones.					
10	El administrador utiliza diversos canales para asegurar la claridad de la información.					

Dimensión 3: Toma de Decisiones		1	2	3	4	5
11	El administrador evalúa todas las alternativas antes de tomar una decisión.					
12	El administrador basa sus decisiones en datos y evidencias.					
13	El administrador puede tomar decisiones efectivas bajo presión.					
14	El administrador involucra a los empleados en el proceso de toma de decisiones.					
15	El administrador revisa regularmente los resultados de las decisiones tomadas.					
Dimensión 4: Resolución de Conflictos		1	2	3	4	5
16	El administrador media conflictos de manera justa.					
17	El administrador implementa soluciones equitativas.					
18	El administrador mantiene la armonía en el equipo.					
19	El administrador aborda los conflictos rápidamente.					
20	El administrador fomenta un entorno donde los conflictos se resuelven constructivamente.					
Dimensión 5: Gestión del Cambio		1	2	3	4	5
21	El administrador se adapta bien a nuevos procesos y tecnologías.					
22	El administrador planifica y ejecuta cambios de manera efectiva.					
23	El administrador gestiona la resistencia al cambio adecuadamente.					
24	El administrador comunica claramente los beneficios del cambio.					
25	El administrador apoya a los empleados durante las transiciones.					

Gracias por su participación.

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

El objetivo de la presente investigación es Analizar la relación entre las habilidades gerenciales del administrador y el desempeño laboral de los trabajadores en una Empresa Privada de Chincha en el año 2024. Para lo cual solicito su CONSENTIMIENTO para participar en la aplicación del presente instrumento, sírvase aplicar SI _____ o NO _____

Variable: DESEMPEÑO LABORAL						
Dimensión 1: Productividad		1	2	3	4	5
01	Completo mis tareas dentro de los plazos establecidos.					
02	Soy eficiente en el uso de mi tiempo laboral.					
03	Realizo una cantidad significativa de trabajo diariamente.					
04	Mantengo un alto nivel de productividad en mi trabajo.					
05	Cumplo consistentemente con mis objetivos de producción.					
Dimensión 2: Calidad del Trabajo		1	2	3	4	5
06	Realizo mis tareas con alta precisión y exactitud.					
07	Cometo pocos errores en mi trabajo.					
08	Mis tareas cumplen con los estándares de calidad establecidos.					
09	Me esfuerzo por reducir la necesidad de retrabajos.					
10	Entrego trabajos de alta calidad de manera consistente.					
Dimensión 3: Cumplimiento de Objetivos		1	2	3	4	5
11	Alcanzamos las metas establecidas para nuestro equipo.					
12	Progreso adecuadamente hacia los objetivos a largo plazo.					
13	Mis evaluaciones de desempeño reflejan un cumplimiento positivo de mis metas.					
14	Trabajo activamente para cumplir con los objetivos organizacionales.					
15	Contribuyo al logro de los objetivos estratégicos de la empresa.					
Dimensión 4: Satisfacción Laboral		1	2	3	4	5
16	Estoy satisfecho con mi trabajo actual.					
17	Me siento motivado y comprometido con mi trabajo.					
18	La empresa tiene buenos mecanismos de retención de empleados.					

19	Disfruto de un ambiente laboral positivo.					
20	Me siento valorado por mi contribución en el trabajo.					
Dimensión 5: Innovación		1	2	3	4	5
21	Contribuyo con nuevas ideas regularmente.					
22	Participo activamente en la implementación de mejoras en los procesos.					
23	Me siento apoyado para trabajar en proyectos innovadores.					
24	La empresa fomenta un ambiente de creatividad e innovación.					
25	Mis ideas y sugerencias son bien recibidas por la gerencia.					

Gracias por su participación

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita):

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 ACÁDEMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS-MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima ., promoción 2024, aula B2, 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: **Habilidades gerenciales del administrador y desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024.** 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.
- Matriz de Operacionalización de las Variables
- Matriz de Consistencia Interna
- Certificado de Validación del instrumento

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

Atentamente

Firma

Luisa helenina del Carmen García arias

DNI: 73171447

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Apellidos, Nombres			
Grado profesional	Maestría ()	Doctor ()		
Área de formación académica	Negocios ()	Gerencia ()	Finanzas ()	Inteligencia Artificial ()
Áreas de experiencia profesional	Educación			
Institución donde labora				
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ()	Más de 5 años ()		
DNI- Documento.				
Firma del experto:				

2. Propósito de la evaluación:

Validar el **contenido** del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala CUESTIONARIO HABILIDADES GERENCIALES

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Habilidades gerenciales
Autor (a):	Elaboración Propia
Objetivo:	Medir la variable Habilidades Gerenciales
Administración:	Trabajadores de una empresa privada en Chincha
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una empresa privada
Dimensiones:	D1: Liderazgo y Motivación, D2: Comunicación Efectiva, D3: Toma de Decisiones, D4: Resolución de Conflictos, D5: Gestión del Cambio
Escala:	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indiferente, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
Niveles o rango:	Alto (150-200), Medio (90 -149), Bajo (25 -89)
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Desempeño laboral
Autor (a):	Elaboración Propia
Objetivo:	Medir la variable Desempeño Laboral
Administración:	Trabajadores de una empresa privada en Chincha
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una empresa privada
Dimensiones:	D1: Productividad, D2: Calidad del Trabajo, D3: Cumplimiento de Objetivos, D4: Satisfacción Laboral, D5: Innovación.
Escala:	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indiferente, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
Niveles o rango:	Alto (150-200), Medio (90 -149), Bajo (25 -89)
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios Habilidades Gerenciales y Desempeño laboral elaborado por Luisa helenina del Carmen García arias en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	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

Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES 1	Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSIONES	INDICADORES	UNIDAD DE MEDIDA
Habilidades Gerenciales	Las habilidades gerenciales se refieren a las capacidades de los administradores para liderar, comunicar, tomar decisiones, resolver conflictos y gestionar cambios (Yukl, 2013).	Para este estudio, las habilidades gerenciales se operacionalizarán en cinco dimensiones: liderazgo y motivación, comunicación efectiva, toma de decisiones, resolución de conflictos y gestión del cambio. Cada una de estas dimensiones será medida a través de un cuestionario de 25 ítems, utilizando una escala Likert polimótica (1 a 5), donde 1 representa "totalmente en desacuerdo" y 5 "totalmente de acuerdo".	Liderazgo y Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de inspirar y motivar a los empleados - Fomento de un ambiente de trabajo positivo - Delegación efectiva de tareas 	Ordinal Likert
			Comunicación Efectiva	<ul style="list-style-type: none"> - Claridad en la transmisión de objetivos y expectativas - Retroalimentación constructiva - Escucha activa y empatía 	
			Toma de Decisiones	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de alternativas - Toma de decisiones basada en datos - Capacidad para tomar decisiones bajo presión 	
			Resolución de Conflictos	<ul style="list-style-type: none"> - Mediación de conflictos - Implementación de soluciones equitativas - Mantenimiento de la armonía en el equipo 	
			Gestión del Cambio	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptabilidad a nuevos procesos y tecnologías - Planificación y ejecución de cambios - Gestión de la resistencia al cambio 	
VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES POR TIPO	INDICADORES	UNIDAD DE MEDIDA
Desempeño Laboral	El desempeño laboral es el grado en que los empleados cumplen con	Para operacionalizar esta variable, se utilizará otro cuestionario de 25 ítems con una	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de tareas completadas - Eficiencia en el uso del tiempo 	Ordinal Likert

	las expectativas laborales en términos de productividad, calidad, cumplimiento de objetivos, satisfacción e innovación (Campbell, 1990).	escala Likert politómica (1 a 5). Las dimensiones para evaluar serán: productividad, calidad del trabajo, cumplimiento de objetivos, satisfacción laboral e innovación.		- Cumplimiento de plazos	
			Calidad del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Precisión y exactitud en las tareas - Reducción de errores y retrabajos - Adherencia a estándares de calidad 	
			Cumplimiento de Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Alcance de metas establecidas - Progresión hacia objetivos a largo plazo - Evaluación de desempeño 	
			Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de satisfacción con el trabajo - Motivación y compromiso - Retención de empleados 	
			Innovación	<ul style="list-style-type: none"> - Generación de nuevas ideas - Implementación de mejoras en procesos - Contribución a proyectos innovadores 	

MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA

P.O.I.	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales del administrador y el desempeño laboral de los trabajadores en una Empresa Privada de Chincha en el año 2024?	Analizar la relación entre las habilidades gerenciales del administrador y el desempeño laboral de los trabajadores en una Empresa Privada de Chincha en el año 2024.	Existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales del administrador y el desempeño laboral de los trabajadores en una Empresa Privada de Chincha en 2024.	VARIABLE 1 Habilidades Gerenciales VARIABLE 2 Desempeño Laboral	TIPO: Básica-Correlacional de Corte Transversal Enfoque cuantitativo DISEÑO: No experimental POBLACIÓN y MUESTRA: La población esta conformada los 35 trabajadores de una empresa privada en Chincha en el año 2024.y la muestra son los 35 trabajadores de una empresa privada en Chincha en el año 2024. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN - Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS 1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1		
¿Cómo influye el liderazgo y motivación del administrador en la productividad de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024?	Evaluar cómo el liderazgo y motivación del administrador influyen en la productividad de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024.	El liderazgo y motivación del administrador están positivamente correlacionados con la productividad de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024.		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS 2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS 2	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 2		
¿Cómo afecta la comunicación efectiva del administrador en la calidad del trabajo de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024?	Determinar el efecto de la comunicación efectiva del administrador sobre la calidad del trabajo de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024.	La comunicación efectiva del administrador está positivamente correlacionada con la calidad del trabajo de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024.		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS 3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS 3	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 3		
¿Cuál es el impacto de la toma de decisiones del administrador en el cumplimiento de objetivos de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024?	Examinar el impacto de la toma de decisiones del administrador en el cumplimiento de objetivos de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024.	La toma de decisiones efectiva del administrador está positivamente correlacionada con el cumplimiento de objetivos de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024.		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS 4	OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 4		
¿De qué manera la resolución de conflictos por parte del administrador afecta la satisfacción laboral de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024?	Investigar la influencia de la resolución de conflictos por parte del administrador en la satisfacción laboral de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024.	La capacidad del administrador para resolver conflictos está positivamente correlacionada con la satisfacción laboral de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024.		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS 5	OBJETIVOS ESPECÍFICOS 5	OBJETIVOS ESPECÍFICOS 5		

¿Cómo la gestión del cambio por parte del administrador influye en la innovación de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024?	Analizar cómo la gestión del cambio implementada por el administrador afecta la innovación en el trabajo de los empleados de una Empresa Privada de Chincha, 2024.	La gestión del cambio por parte del administrador está positivamente correlacionada con la innovación de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024.		
---	--	--	--	--

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la HABILIDADES GERENCIALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo y Motivación													
1	El administrador inspira a los empleados a alcanzar sus metas.													
2	El administrador fomenta un ambiente de trabajo positivo.													
3	El administrador delega tareas de manera efectiva.													
4	El administrador reconoce y recompensa el buen desempeño.													
5	El administrador motiva a los empleados a mejorar continuamente.													
	DIMENSION 2 : Comunicación Efectiva													
6	El administrador comunica claramente los objetivos y expectativas.													
7	El administrador proporciona retroalimentación constructiva regularmente.													
8	El administrador escucha activamente las preocupaciones de los empleados.													
9	El administrador es empático en sus comunicaciones.													
10	El administrador utiliza diversos canales para asegurar la claridad de la información.													
	DIMENSION 3 : Toma de Decisiones													
11	El administrador evalúa todas las alternativas antes de tomar una decisión.													
12	El administrador basa sus decisiones en datos y evidencias.													

13	El administrador puede tomar decisiones efectivas bajo presión.																		
14	El administrador involucra a los empleados en el proceso de toma de decisiones.																		
15	El administrador revisa regularmente los resultados de las decisiones tomadas.																		
DIMENSION 4: Resolución de Conflictos																			
16	El administrador media conflictos de manera justa.																		
17	El administrador implementa soluciones equitativas.																		
18	El administrador mantiene la armonía en el equipo.																		
19	El administrador aborda los conflictos rápidamente.																		
20	El administrador fomenta un entorno donde los conflictos se resuelven constructivamente.																		
DIMENSION 5: Gestión del Cambio																			
16	El administrador se adapta bien a nuevos procesos y tecnologías.																		
17	El administrador planifica y ejecuta cambios de manera efectiva.																		
18	El administrador gestiona la resistencia al cambio adecuadamente.																		
19	El administrador comunica claramente los beneficios del cambio.																		
20	El administrador apoya a los empleados durante las transiciones.																		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

DNI:.....

Especialidad del validador.....

.....de...Junio del 2024

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Firma del Experto Informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable DESEMPEÑO LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Productividad													
1	Completo mis tareas dentro de los plazos establecidos.													
2	Soy eficiente en el uso de mi tiempo laboral.													
3	Realizo una cantidad significativa de trabajo diariamente.													
4	Mantengo un alto nivel de productividad en mi trabajo.													
5	Cumplo consistentemente con mis objetivos de producción.													
	DIMENSION 2 : Calidad del Trabajo													
6	Realizo mis tareas con alta precisión y exactitud.													
7	Cometo pocos errores en mi trabajo.													
8	Mis tareas cumplen con los estándares de calidad establecidos.													
9	Me esfuerzo por reducir la necesidad de retrabajos.													
10	Entrego trabajos de alta calidad de manera consistente.													
	DIMENSION 3 : Cumplimiento de Objetivos													
11	Alcanzamos las metas establecidas para nuestro equipo.													
12	Progreso adecuadamente hacia los objetivos a largo plazo.													
13	Mis evaluaciones de desempeño reflejan un cumplimiento positivo de mis metas.													
14	Trabajo activamente para cumplir con los objetivos organizacionales.													

15	Contribuyo al logro de los objetivos estratégicos de la empresa.																		
DIMENSION 4: Satisfacción Laboral																			
16	Estoy satisfecho con mi trabajo actual.																		
17	Me siento motivado y comprometido con mi trabajo.																		
18	La empresa tiene buenos mecanismos de retención de empleados.																		
19	Disfruto de un ambiente laboral positivo.																		
20	Me siento valorado por mi contribución en el trabajo.																		
DIMENSION 5: Innovación																			
16	Contribuyo con nuevas ideas regularmente.																		
17	Participo activamente en la implementación de mejoras en los procesos.																		
18	Me siento apoyado para trabajar en proyectos innovadores.																		
19	La empresa fomenta un ambiente de creatividad e innovación.																		
20	Mis ideas y sugerencias son bien recibidas por la gerencia.																		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **DNI:**.....

Especialidad del validador.....
.....de...Junio del 2024

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado

Firma del Experto Informante.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES

El objetivo de la presente investigación es Analizar la relación entre las habilidades gerenciales del administrador y el desempeño laboral de los trabajadores en una Empresa Privada de Chincha en el año 2024. Para lo cual solicito su CONSENTIMIENTO para participar en la aplicación del presente instrumento, sírvase aplicar SI_____ o NO_____

Estimado (a) Sr.(a)

El presente cuestionario es un instrumento de uso académico para la investigación titulada *Habilidades gerenciales del administrador y desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024*. Se divide en 2 partes, está compuesto por 50 enunciados y las respuestas son de carácter anónimo. Indicaciones: Marque con una **X** la opción que considere: **1: totalmente en desacuerdo, 2: en desacuerdo, 3: ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: de acuerdo, 5: totalmente de acuerdo.**

Variable: HABILIDADES GERENCIALES						
Dimensión 1: Liderazgo y Motivación		1	2	3	4	5
1	El administrador inspira a los empleados a alcanzar sus metas.					
2	El administrador fomenta un ambiente de trabajo positivo.					
3	El administrador delega tareas de manera efectiva.					
4	El administrador reconoce y recompensa el buen desempeño.					
5	El administrador motiva a los empleados a mejorar continuamente.					
Dimensión 2: Comunicación Efectiva		1	2	3	4	5
6	El administrador comunica claramente los objetivos y expectativas.					
7	El administrador proporciona retroalimentación constructiva regularmente.					
8	El administrador escucha activamente las preocupaciones de los empleados.					
9	El administrador es empático en sus comunicaciones.					
10	El administrador utiliza diversos canales para asegurar la claridad de la información.					
Dimensión 3: Toma de Decisiones		1	2	3	4	5

11	El administrador evalúa todas las alternativas antes de tomar una decisión.					
12	El administrador basa sus decisiones en datos y evidencias.					
13	El administrador puede tomar decisiones efectivas bajo presión.					
14	El administrador involucra a los empleados en el proceso de toma de decisiones.					
15	El administrador revisa regularmente los resultados de las decisiones tomadas.					
	Dimensión 4: Resolución de Conflictos	1	2	3	4	5
16	El administrador media conflictos de manera justa.					
17	El administrador implementa soluciones equitativas.					
18	El administrador mantiene la armonía en el equipo.					
19	El administrador aborda los conflictos rápidamente.					
20	El administrador fomenta un entorno donde los conflictos se resuelven constructivamente.					
	Dimensión 5: Gestión del Cambio	1	2	3	4	5
21	El administrador se adapta bien a nuevos procesos y tecnologías.					
22	El administrador planifica y ejecuta cambios de manera efectiva.					
23	El administrador gestiona la resistencia al cambio adecuadamente.					
24	El administrador comunica claramente los beneficios del cambio.					
25	El administrador apoya a los empleados durante las transiciones.					

Gracias por su participación.

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

El objetivo de la presente investigación es Analizar la relación entre las habilidades gerenciales del administrador y el desempeño laboral de los trabajadores en una Empresa Privada de Chíncha en el año 2024. Para lo cual solicito su CONSENTIMIENTO para participar en la aplicación del presente instrumento, sírvase aplicar SI_____ o NO_____

Variable: DESEMPEÑO LABORAL						
	Dimensión 1: Productividad	1	2	3	4	5
01	Completo mis tareas dentro de los plazos establecidos.					
02	Soy eficiente en el uso de mi tiempo laboral.					
03	Realizo una cantidad significativa de trabajo diariamente.					
04	Mantengo un alto nivel de productividad en mi trabajo.					
05	Cumplo consistentemente con mis objetivos de producción.					
	Dimensión 2: Calidad del Trabajo	1	2	3	4	5
06	Realizo mis tareas con alta precisión y exactitud.					
07	Cometo pocos errores en mi trabajo.					
08	Mis tareas cumplen con los estándares de calidad establecidos.					
09	Me esfuerzo por reducir la necesidad de retrabajos.					
10	Entrego trabajos de alta calidad de manera consistente.					
	Dimensión 3: Cumplimiento de Objetivos	1	2	3	4	5
11	Alcanzamos las metas establecidas para nuestro equipo.					
12	Progreso adecuadamente hacia los objetivos a largo plazo.					
13	Mis evaluaciones de desempeño reflejan un cumplimiento positivo de mis metas.					
14	Trabajo activamente para cumplir con los objetivos organizacionales.					
15	Contribuyo al logro de los objetivos estratégicos de la empresa.					
	Dimensión 4: Satisfacción Laboral	1	2	3	4	5
16	Estoy satisfecho con mi trabajo actual.					
17	Me siento motivado y comprometido con mi trabajo.					

18	La empresa tiene buenos mecanismos de retención de empleados.					
19	Disfruto de un ambiente laboral positivo.					
20	Me siento valorado por mi contribución en el trabajo.					
Dimensión 5: Innovación		1	2	3	4	5
21	Contribuyo con nuevas ideas regularmente.					
22	Participo activamente en la implementación de mejoras en los procesos.					
23	Me siento apoyado para trabajar en proyectos innovadores.					
24	La empresa fomenta un ambiente de creatividad e innovación.					
25	Mis ideas y sugerencias son bien recibidas por la gerencia.					

Gracias por su participación

Anexo 5.

Cuadro de Validación de Expertos

Expertos	pertinencia	relevancia	claridad	calificación de instrumento
	SI	SI	SI	APLICABLE
	SI	SI	SI	APLICABLE
	SI	SI	SI	APLICABLE

Anexo 6. Consentimiento Informado.

Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Habilidades gerenciales del administrador y desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024**

Investigador: Manuel Matías Cama Silvano

PROPOSITO DEL ESTUDIO

Le invitamos a participar en la investigación titulada **Habilidades gerenciales del administrador y desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024**, cuyo objetivo **Analizar la relación entre las habilidades gerenciales del administrador y el desempeño laboral de los trabajadores en una Empresa Privada de Chincha en el año 2024**. En esta investigación es desarrollada por un estudiante del programa Maestría en Administración de negocios-MBA de la universidad Cesar Vallejo del campus Los Olivos- Lima Norte aprobado por la autoridad correspondiente de la universidad y con el permiso de del estudiante

El impacto de la investigación sobre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en una empresa privada de Chincha en 2024 será significativo en varios niveles. Teóricamente, ampliará el conocimiento existente y ofrecerá nuevas perspectivas sobre la gestión eficaz. Metodológicamente, validará el uso de enfoques cuantitativos y herramientas confiables para evaluar estas variables. Prácticamente, proporcionará directrices para mejorar la capacitación gerencial y, por ende, el desempeño de los empleados. Socialmente, contribuirá a un entorno laboral más satisfactorio y económicamente competitivo. Finalmente, los hallazgos podrán ser integrados en programas educativos para futuros líderes empresariales.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas

2. Estas encuestas o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará en el ambiente controlado del entrevistado donde disponga EL ESTUDIANTE. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevistas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada, Posterior a la aceptación no desea continuar hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de NO maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a)

Luisa helenina del Carmen García Arias

email: DGARCIAAR8@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos:

_____ Fecha y hora: _____

Nombre y apellidos: _____

Firma(s): _____

Fecha y hora: _____

Anexo 7. Declaración jurada de uso de datos públicos.

DECLARACIÓN JURADA: USO DE DATOS PÚBLICOS

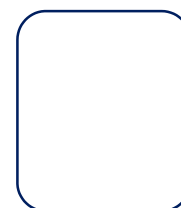
Apellidos y nombres	Luisa Helenina del Carmen García arias
DNI	73171447
Código de estudiante	7003121015
Campus	Los Olivos- Lima norte
Programa	Maestría en Administración de negocios - MBA
Modalidad	Presencial
Grupo	Lima- B2
Docente asesor	Dra. Uribe Hernández, Yrene Cecilia

Declaró que la información que utilizaré para el desarrollo de mi trabajo de investigación titulado Habilidades gerenciales del administrador y desempeño laboral de los trabajadores de una Empresa Privada de Chincha, 2024. **son datos de dominio público**; por tanto, no requiero tener la autorización de la institución correspondiente. Asumo la responsabilidad de la veracidad de lo expuesto.

Ciudad, Ica 13 de Junio del año 2024

Firma:

DNI: 73171447



Huella digital