



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Competencias gerenciales y desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo 2020

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Florez Cueva, Andrea Del Carmen (ORCID: 0000-0002-0060-3237)

ASESOR:

Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham (ORCID: 0000-0002-9808-7719)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

DEDICATORIA:

A mi amado padre JUAN ICOCHEA, que hoy se encuentra en el cielo; por siempre incentivar me a ser mejor persona, a perseguir mis sueños y ha jamás rendirme.

A mi amado hijo SEBASTIAN REYNA, eres mi orgullo, mi motivación y mi mayor logro, Te amo.

A mi madre LUISA CUEVA, eres mi pilar, mi guía y mi protectora. Te adoro madre.

AGRADECIMIENTO:

A DIOS, por guiarme en cada paso en mi vida.

Al Dr. Abraham Cárdenas por la paciencia y dedicación hacia sus alumnos.

*A mi familia, gracias por acompañarme en este proceso universitario, ayudarme
cuando me sentía frustrada y ser siempre mi pilar y fortaleza*

Gracias amada Familia

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TERÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y operalización	11
3.3 Población, muestreo, unidad de análisis	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5 Procedimientos	12
3.6 Métodos de análisis de datos	13
3.7 Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
VIII. REFERENCIAS	31
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	14
Tabla 2.....	15
Tabla 3.....	16
Tabla 4.....	17
Tabla 5.....	18
Tabla 6.....	19
Tabla 7.....	20
Tabla 8.....	21
Tabla 9.....	22
Tabla 10.....	22
Tabla 11.....	23
Tabla 12.....	23
Tabla 13.....	24
Tabla 14.....	24
Tabla 15.....	25

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Gráficos y figuras 1	14
Gráficos y figuras 2	15
Gráficos y figuras 3	16
Gráficos y figuras 4	17
Gráficos y figuras 5	18
Gráficos y figuras 6	19
Gráficos y figuras 7	20
Gráficos y figuras 8	21
Gráficos y figuras 9	22
Gráficos y figuras 10	22
Gráficos y figuras 11	23
Gráficos y figuras 12	23
Gráficos y figuras 13	24
Gráficos y figuras 14	24
Gráficos y figuras 14	25

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado Competencias gerenciales y desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo 2020, tiene como objetivo principal saber la relación de las variables Competencias gerenciales y desarrollo empresarial y como estas han influido en el crecimiento del lugar de estudio, se busca que a través de las dimensiones inteligencia emocional e innovación aportar información nueva y veraz. El tipo de diseño de investigación según su finalidad es de tipo aplicada, por qué; la intención es optimizar y favorecer la calidad de vida del lugar de estudio. Según el diseño, es experimental, ya que; tiene el propósito de transformar las condiciones de vida del sitio en estudio en el período que duró la investigación. El alcance de este proyecto será descriptivo, se fundamentó mediante encuestas donde se describió las cualidades del objeto de estudio. Para este proyecto se realizó la encuesta a través del análisis de los ítems, además tuvo como propósito dar respuestas rápidas y clara sobre el problema de estudio del proyecto de investigación. El Instrumento de recolección de datos que se maneja es el cuestionario de prueba rápida, con las condiciones determinadas para obtener la información del tema a través del instrumento de medición El Alpha de Cronbach.

Palabras clave: competencias gerenciales, desarrollo empresarial, inteligencia emocional e innovación

ABSTRACT

The main objective of this research work, management skills and business development of the partners in the el progreso model market, carabayllo 2020, is to know the relationship between the variables management skills and business development and how these have influenced the growth of the place of study, seeks that through the dimensions of emotional intelligence and innovation you contribute new and truthful information. The type of research design according to its purpose is of the applied type, why; the intention is to improve and promote the quality of life of the place of study. According to the design, it is experimental, since; its purpose is to transform the living conditions of the study site during the period of the investigation. The scope of this project will be descriptive, it will be based on surveys where the qualities of the object of study will be described. For this project, the survey was carried out through the analysis of the items, and it also had the purpose of giving quick and clear answers about the study problem of the research project. The data collection instrument used is the rapid test questionnaire, with controlled conditions to obtain the information on the subject through the cronbach's alpha measurement instrument.

Keywords: management skills, business development, emotional intelligence and innovation

I. INTRODUCCIÓN

Los avances en la tecnología han traído consigo grandes cambios a nivel corporativo, el desarrollo empresarial se ha dado de forma global ayudando a miles de personas a generar nuevos puestos

de trabajo y un mejor desarrollo económico, lamentablemente el mundo corporativo ha dado un giro de 360° paralizado sus actividades a nivel mundial, esto se debe a la eminente crecida de una pandemia en pleno siglo XXI. El covid 19 ha traído consigo no solo el confinamiento de personas, sino que ha ocasionado grandes cambios a nivel económico, social, cultural y afectando a miles de personas que actualmente han quedado desempleadas a nivel mundial, según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) los niveles de desempleo han crecido abismalmente, 125 millones de personas han quedado desempleadas debido a la rápida expansión de este virus que ha causado enfermedad y muerte en 184 países. El desarrollo de muchas empresas ha quedado varado y por ende la quiebra de las mismas es eminente. En el continente europeo se estima un nivel de desempleo de 12 millones de personas. América no es la excepción, EE.UU. tiene un estimado de 16 millones de desempleados; se estima que los sectores más golpeados por esta pandemia será el sector turismo debido que los países en estado de contagio han cerrado sus fronteras causando pérdidas económicas cuantiosas. Ante esta eminente problemática el desarrollo empresarial no debe parar, actualmente se busca el desarrollo de nuevas formas de hacer empresa y no suspender el desarrollo continuo de estas. A **nivel nacional**, Perú ha sido declarado en estado de emergencia sanitaria, ante esta crisis los gerentes han hecho uso de sus capacidades y conocimientos para poder salir a flote, se han optado por realizar sus actividades desde casa, ventas online; diferentes maneras de no dejar morir sus negocios; las habilidades de estos líderes en medio de esta pandemia han generado nuevas oportunidades de negocio debido a que el hábito de los consumidores ha cambiado, esto ha llevado a que compañías como del rubro comercial o turismo opten por capacitarse y reorganizar sus ideales e intentar un nuevo negocio. Lamentablemente en Perú el nivel de informalidad ha sido creciente, un 80% de los peruanos trabaja en la informalidad no obstante la migración de miles de venezolanos ha hecho aún más difícil la formalización y esto evidentemente causa pérdidas considerables a los empresarios que a pesar de esta crisis buscan salir a flote. Según la OIT este nivel informalidad hará más difícil la recuperación económica y por ende la retroalimentación de las Pymes y Mypes será más lenta y ocasionará que el nivel de desempleo se mantenga hasta el 2021. A **nivel local**, Lima es la capital con 9.32 millones de habitantes hasta el 2018, el desarrollo empresarial ha sido creciente, según el INEI existe 26,957 de empresas creadas que representa el 42.2% del total a nivel país. Lamentablemente la llegada del Covid 19 ha generado un deceso de la creación y desarrollo de empresas y un porcentaje de despido progresivo debido a la paralización de las actividades empresariales. El informe del INEI señala que 33.4% de personas residentes en Lima son independientes esto hace que los más afectados sean las Mypes y Pymes que han cerrado sus puertas parado su producción y actividades; como consecuencia dejando a una gran parte de la población limeña sin empleo. Entonces nos hacemos la interrogante ¿Dónde trabajaran estas

personas si no cuentan con las oportunidades laborales? ¿De qué vivirán? Los emprendedores de la asociación del mercado modelo El progreso, Carabayllo, han buscado desarrollar empresa e ingeniárselas para generar puestos de trabajo (Cumpliendo las disposiciones acatadas por el estado peruano) para poder así generar sus propios sus ingresos que les permitan vivir dignamente, al ver esta realidad problemática, cada vez hay menos puestos de trabajo y las restricciones por la pandemia han generado desconcierto en las familias al no poder generar ingresos, por esa razón nace la idea del siguiente proyecto de investigación Competencias gerenciales y desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo 2020, que busca dar solución a la problemática presentada. Ayudar a más personas a hacer empresa y generar sus propios recursos. La **formulación del problema** del proyecto de investigación es conocer ¿Cuál es la correlación de competencias gerenciales y desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El progreso, Carabayllo 2020? Los **problemas específicos** fueron ¿Cuál es la relación de la intuición para los negocios y el desarrollo comercial de los socios del mercado modelo “El progreso”- Carabayllo 2020?, ¿Cuál es la reciprocidad de la capacidad para manejar relaciones y el desarrollo comercial de los socios del mercado modelo “El progreso”- Carabayllo 2020? y ¿Cuál es la dependencia de efectividad personal y el desarrollo comercial de los socios del mercado modelo “El progreso”- Carabayllo 2020? La **Justificación Teórica** del tema propuesto para la investigación genera meditación y discusión académica por la teoría existente además de que se tiene toda la información actualizada. La **Justificación metodológica** de esta investigación que se ha realizado es Aplicada a nivel descriptiva, porque se hace una representación minuciosa y acabada de las dimensiones de competencia gerencial además presenta un esquema no experimental debido a que no existe concentración de variables. La **Justificación práctica** de este proyecto es que si a través de las dimensiones competencias gerenciales hay relación con el desarrollo empresarial. Por lo tanto, esta investigación aporta información nueva y veraz acerca de las competencias gerenciales y el desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El progreso, Carabayllo 2020. La **Hipótesis general** es saber si las habilidades empresariales dependen significativamente con el desarrollo comercial de los socios del mercado modelo “El progreso”- Carabayllo 2020. Las **Hipótesis específicas**, la crecimiento para los negocios afecta significativamente con el desarrollo comercial de los socios del mercado modelo “El progreso”- Carabayllo 2020. La innivación afecta significativamente con el desarrollo comercial de los socios del mercado modelo “El progreso”- Carabayllo 2020. La responsabilidad social depende significativamente con el desarrollo comercial de los socios del mercado modelo “El progreso”- Carabayllo 2020. El **objetivo general** del proyecto de instigación es explicar cómo las competencias gerenciales influyen en el desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El progreso, Carabayllo 2020. **Objetivos específicos** es descubrir cómo la

inteligencia emocional influye con el desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El progreso, Carabayllo 2020. Establecer cómo las inteligencias múltiples influyen con el desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El progreso, Carabayllo 2020. Deducir cómo el liderazgo influye con el desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El progreso, Carabayllo 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes internacionales. Según **Ramírez (2018)** el objetivo de este artículo es la importancia del argumento corporativo y serán desarrolladas en el cumplimiento del negocio, se examinaron libros autorizados y artículos congruentes con el contenido en estudio. El cambio se muchas veces el difícil de controlar. Es poco factible operar el cambio empresarial con carencia de habilidades y desorden. Efectivamente, se requiere la toma de decisiones fundamentada un Liderazgo Vigoroso, aspectos racionales, pero también un desarrollo de trabajo colaborativo de lo contrario será difícil la ejecución y logro de resultados rentables en las organizaciones. Saber que hacer implica el desarrollo de Habilidades Directivas para llevar a buen puerto la organización. Según **Pereda (2016)** el objetivo es ejecutar un estudio de las variables mencionadas, con el propósito de saber si se puede intervenir efectivamente del progreso y si está con el avance, disposición del servicio proporcionado en las poblaciones, permanente para realizar énfasis de la categoría del desempeño eficientemente. El método realizado fue de trabajo en área libre con encuestas al personal que labora en este perímetro territorial y organizativo y, se realizó la aplicación de metodologías estadísticas descriptivas y de significación estadística. Las conclusiones prueban la tesis en su importancia transcendental donde el desarrollo de habilidades directivas tiene en todas las organizaciones. Según **Magdaniel et al. (2016)** el objetivo es estudiar las competencias para el éxito gerencial en empresas de servicios públicos, municipios de Riohacha y Maicao, departamento de La Guajira, Colombia. La exposición es realizada sobre las investigaciones realizadas por Hellriegel, Koontz (2013) y otros. El mismo que encuadró en una indagación de diseño descriptivo, en el enfoque cuantitativo. Las consecuencias de este trabajo justifican que los administradores poseen competencias elementales y funcionarias para lograr el triunfo en las sociedades. Sin embargo, se analizó y se filtró debilidades de las competencias administrativas. Finalmente, se puede apreciar las debilidades en los indicadores de estudio. Según **Reyes (2016)** el objetivo fue construir la correspondencia entre las variables

mencionadas, para poder generar el estudio de la investigación tomaron en mención el grado de Likert cuyo propósito es el automatizar la correlación de las variables en la zona de estudio. Los resultados fueron explicativas y íntegro en consecuencia del procedimiento de compensaciones, dado que los expuestos calculan puntualmente las variables. Se probó mediante el estudio realizado que coexiste correlación de las variables en estudiadas. Según **Delfín y Acosta (2016)** el objetivo es investigar las teorías que componen el desarrollo empresarial, donde su finalidad propone incitar a la meditación en los administradores hacia la actualización en cada uno. Se ejecuta un estudio experimental, de una gama de teorías relacionadas que implica la acopio, elección, estudio y exposición de la indagación. En conclusión, el progreso financiero es el propósito de una asociación lucrativa donde esta evolución sea razonable y debe ser la ventaja de todo empresario. Según **Ramirez (2017)** su objetivo es buscar relación de las variables en estudio; basado en teorías relacionadas con la Administración desde sus orígenes. Esta indagación posee una representación documental, bibliográfico y cualitativa, de campo, descriptivo, porque a través de un acercamiento hipotético se mencionan a la variable 1 excedentes las disposiciones del empresario venezolano. La tesis consiente recapacitar la problemática presentada y de provocar en la zona de investigación de un estilo gerencial basado en el Ser, y saber SER gerente, a través del transcurso pensativo donde consienta cambio y metamorfosis del empresario con la nueva forma de conocer, practicar, e imaginar al empresario arraigarse a la cognición con sentido humano al rol de gerente. Según **Cassab (2018)** su objetivo es identificar las habilidades directivas y comerciales que desarrollan y la influencia que tienen en la economía familiar. Por esta razón, se utilizó un método descriptivo para analizar el comportamiento de la población estudiada. Después de la tabulación y las observaciones de los antecedentes, de obtuvieron resultados de la investigación muestran las habilidades teóricas, técnicas y humanas desarrolladas por las jefas de hogar cuando realizan sus actividades comerciales, caracterizadas por la automotivación, el liderazgo, las buenas relaciones interpersonales y la capacitación frecuente. Se concluyó que, a través del ejercicio de su trabajo como consultoras, las mujeres que estudian el tema logran desarrollar una sólida experiencia de ventas que se consolida con la capacitación brindada por las empresas. Según **Garmendia (2015)** el propósito es la existencia de la influencia entre las competencias gerenciales y la realidad contextual de las pymis, las cuales se fueron aplicando con la investigación y conceptos actualizados, además estas teorías buscan relacionar las competencias gerenciales de las pymis y la realidad en la que se encuentran con respecto al éxito obtenido en los últimos años. El método aplicado fue cualitativo, e investigaciones cuantitativas para utilizar la metodología mista, se realizó una investigación al aire libre, utilizado la entrevista y la observación y se empleó la técnica de la triangulación. Se obtuvo como resultado que los empresarios si ostentan las

competencias gerenciales, algunas de las habilidades conceptuales son escasas y se ha reemplazado por habilidades natas de las personas. Los gerentes de las pymis son líderes en su organización debido al alta capacidad obtenida y la experiencia en los últimos años. **Según Leyva et al. (2018)** el propósito del estudio es determinar el predominio de la Planeación Estratégica y las Habilidades Gerenciales en elementos privados con el estudio de la Competitividad Empresarial que observan los empresarios de las Pymes de Hermosillo, Sonora. La investigación fue mixta, donde en primer lugar se residió en un argumento establecido por una partición de especialistas (método Delphi), con el propósito de consentir la herramienta de disposición (validez aparente) con las opiniones de los especialistas. En segundo lugar, fue el análisis detallado de las estadísticas, la práctica de pilotos de ecuaciones estructurales PLS. Las consecuencias presentan una relación entre las variables de estudio como elementos internos de las Pymes interceden en la competencia corporativa. Según **Carrasco et el (2018)** el objetivo es la conexión entre la búsqueda de un futuro mercado de productos y la creación de riqueza social que prometa una voz distintiva y una visión del mundo y, por lo tanto, constituya un dominio legítimo para nuestro campo. Esta investigación estudia principalmente características, métodos y antecedentes del emprendimiento como una forma de generar nueva riqueza a través de la creación o descubrimiento de bienes o servicios. En conclusión, el emprendimiento es un campo de estudio emocionante con gran promesa, excelente relevancia y problemas intelectuales significativos y profundos. Su futuro está limitado solo por nuestra incapacidad para construir conocimiento acumulativo. Hemos sido detenidos porque no hemos compartido una teoría subyacente bien articulada sobre emprendimiento o creación de riqueza, y frecuentemente abordamos el fenómeno desde puntos de vista teóricos incompatibles en términos económicos, sociales y psicológicos, y el uso de diferentes niveles de análisis. en términos de individuo, grupo y población. **Antecedentes nacionales**, Según **Mundaca (2018)** su objetivo es

diseñar un piloto conceptual de desarrollo empresarial para las MYPES de la Región Lambayeque. En donde se ejecutó estudios de estado del arte sobre la esencia de estudio y se desplegaron entrevistas a administradores concretos y afianzados del fragmento productivo, industria y servicios de la Región Lambayeque. El método utilizado fue la investigación cualitativa – aplicada. Ro resultados obtenidos mediante la entrevista fue que aplicar un modelo de desarrollo conceptual ayudara a favorecer el desarrollo empresarial de las Mypes en la región Lambayeque además de que este modelo aplicado traería consigo grandes cambios en el desarrollo empresarial en dicha zona. Según **Zavaleta (2018)** su objetivo es llevar a cabo la Auditoría Operativa a través de un análisis metódico de inspección interna del área logística para establecer los niveles de eficiencia en sus programaciones y el desempeño de políticas de la empresa, a fin de determinar el impacto

en el desarrollo comercial de Wari. Inversiones SAC. La investigación fue descriptiva porque a través de la indagación se describe los técnicas y operaciones para llevar a cabo una auditoría operativa para el desarrollo comercial de Wari Inversiones SAC en 2018, el diseño de investigación es descriptivo simple, ya que no se da la manipulación de ninguna de las variables en estudio, se analiza a medida que suceden en la realidad. La conclusión a la que se llegó es que la gestión de la empresa no se ha abordado recientemente, ya que la persona a cargo del área de logística no tenía conocimiento de las funciones del personal, y mucho menos la importancia del área en la empresa. Según **Barbarán et al. (2017)** su objetivo fue determinar las restricciones o dificultades que tienen los empresarios que impiden el desarrollo empresarial en la zona de estudio. La investigación fue descriptiva ya que compartieron temas relacionados al desarrollo empresarial y su respectiva influencia en la zona de estudio a través de la encuesta. El resultado fue que una de las dimensiones que es sistema tributario es una de las principales causas por las cuales el desarrollo empresarial se ve limitado en la zona, así mismo la dimensión de Estado interviene un 47% de los problemas encontrados dentro del desarrollo empresarial en la comunidad y sus Mypes. Según **Castillo (2014)** cuyo objetivo de la investigación fue saber el grado de relación de los empresarios del complejo Gamarra y el vínculo con el escaso desarrollo empresarial en la zona de investigada. La investigación utilizó el método descriptivo, con el diseño no experimental, ya que no se ha intervenido o maniobrado las variables independientes. El estudio se llevó a cabo dentro del complejo gamarra y tubo se utilizó la encuesta para poder recabar información respectiva para la investigación con una muestra de 80 personas. Los resultados fueron que un conveniente nivel de conocimiento, aprendizaje empresarial y tecnología fueron las dimensiones que aptan un alto desarrollo empresarial. Según **Castillo et al., (2017)** el propósito es determinar la correlación causal entre las variables en estudio de los directores de colegio de las instituciones estatal de educación de la UGEL 04. Se utilizó el método hipotético-deductivo. El estudio es de diseño correlacional causal, con un enfoque cuantitativo; la población fue de 75 directores, la muestra se obtuvo mediante el muestreo no paramétrico seleccionándose 70 directores por conveniencia. Se aplicaron dos cuestionarios, validados por 10 expertos y de confiabilidad, Alpha de Cronbach = 0.90, cuestionario de Competencias gerenciales, y 0.93 Procesos de enseñanza. Se estableció un nivel usual en competencias gerenciales con 48% y en gestión de los procesos de educación 58%. Concluyendo existe una relación causal positiva moderada en las capacidades gerenciales y la gestión de los procesos de educación de los directores de colegio materia de evaluación, incidiendo en la misma medida en la calidad de la educación. Según **Benites (2015)** el objetivo fue determinar la influencia de las micro finanzas en el desarrollo empresarial de la zona de estudio. El método utilizado fue la investigación cuantitativa, descriptiva no experimental correlacional, con una muestra de 125 comerciantes a través del método de la encuesta. Los

resultados fueron procesados a través del programa Spss en donde se confirma que la micro finanza influye de manera tangible el desarrollo empresarial con el análisis de cada una de las dimensiones de micro finanzas, se pudo apreciar que este ayuda y mejora el desarrollo empresarial en el mercado además de que ocurre un crecimiento y hace un cambio en cada uno de los comerciantes encuestas sobre la importancia de estas dimensiones. Se concluye que las micro finanzas estas relacionadas con el desarrollo empresarial de la zona. Según **Sandoval (2017)** el objetivo fue establecer la reciprocidad entre el planeamiento estratégico y el desarrollo empresarial en la cual se recolectaron datos para obtener los resultados. El método utilizado fue descriptivo, correlacional, no experimental y la investigación es aplicada ya que se utilizó teorías relacionadas al tema para poder dar posibles soluciones al problema encontrado. Los resultados a través de la encuesta realizada en la zona dieron a resaltar que, si existe relación la variable de planeamiento estratégico y el desarrollo comercial, considerando las dimensiones descritas en el trabajo de investigación. En conclusión, el planeamiento estratégico se relaciona efectivamente con el desarrollo empresarial en la empresa de estudio. Según **Alvarez (2017)** dicha investigación el objetivo es construir la correlación entre las variables en mención. El estudio fue no experimental correlacional descriptivo donde plantea igualar si corresponden las variables estudiadas. Se usó método manipulado que fue deductivo dudoso, conformado toda la zona de estudio. Los resultados manifiestan que la variable 1 (dependiente) está relacionada con la variable 2 (independiente), con la correlación de Pearson 0,657 y $p= 0,000$; exponiendo la reciprocidad seguida de dimensiones, En consecuencia, se establece que son variables son dependientes. Según **Núñez y Díaz (2017)** busca el desarrollo y la evaluación de habilidades gerenciales para directores de colegios de educación primaria con el argumento de ir mejorando de forma constante en la educación basada en estándares universales y paradigmas de eficacia. Se estableció como método realizar la encuesta y se utilizó para recopilar las evaluaciones y veredictos de 340 docentes, incluidos los altos mandos que trabajan en escuelas rurales y urbanas en algunas regiones del norte del país a través de acciones y planes transformadores para lograr metas institucionales. Según **Herrera (2018)** el propósito de la investigación fue establecer una correlación existente entre las variables estudiadas en el proyecto en conjunto con los Médicos Jefes en los Establecimientos de Salud de la Red, Rímac, San Martín de Porres, Los Olivos 2017. Se determinó un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional no experimental, con la cantidad de 35 Médicos Jefes de los establecimientos de salud en el que se centró el estudio. En la recaudación de datos se utilizó la práctica de la encuesta y la herramienta del cuestionario, para valorar las habilidades gerenciales y el cuestionario para desarrollo organizacional. Se concluyó que es posible ver la existencia de relación directa realmente alta entre las habilidades

gerenciales y el desarrollo organizacional en los Médicos Jefes de los Establecimientos de salud de la Red Rímac.

III. METODOLOGÍA:

9

En esta etapa de la investigación se buscó mediante la metodología sintetizar el tipo de investigación, así como también el diseño de investigación mediante una perspectiva teórica que llevará a la práctica correcta para el objetivo del estudio. Según **Viñan et al., (2018)**, es la etapa específica del proyecto en donde empieza en un enfoque teórico y maneja una elección de metodologías sintetizadas del proceso predestinado en la ejecución de las tareas respectivas con la investigación del proyecto. Para ello se debe de empezar con la indagación y la recolección de información válida para la realización del proyecto. Para **Viñan et al., (2018)**, es formar una afirmación de difícil accesibilidad, para constituir el instrumento que facilitará y propiciará la mejor forma de solucionar un problema. Esta investigación contiene pautas en general de acciones científicas y se estimada como mecanismo de la acción investigativa.

3.1 Tipo y diseño de investigación

Esta investigación, según su finalidad es de tipo **aplicada**, por qué; la intención es optimizar y favorecer la calidad de vida del lugar de estudio, se examina el contexto y se aprecia el escenario de estudio. Según el diseño, es **no - experimental**, ya que; no se manipula de forma directa las variables en estudio, ya que; no existe la interposición o predominio de forma inmediata de las variables y en esta relación se aprecia cómo se dio el contexto del lugar de estudio. Es de corte **Transversal**, ya que; recoge información de un solo momento, cuyo propósito es detallar las variables y realizar un análisis de la incidencia en el momento dado. El enfoque de esta investigación es **cuantitativo**, se basará en hechos numéricos. El alcance de este proyecto será **descriptivo**, se fundamentó mediante encuestas donde se describió las variables del objeto de estudio.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Competencias Gerenciales (Independiente)

Gutiérrez (2016) Las competencias son peculiaridades y atributos natos del ser humano que los hacen ser diferentes o marcar diferencia unos de otros. A nivel empresarial estas competencias se miden por los conocimientos al querer tener algún puesto es decir si optas por un trabajo dentro de un banco debes tener las competencias necesarias para dicho puesto que combinan tus habilidades, conocimientos y destrezas adquiridas en el tiempo. Según Gutiérrez (2016) Las competencias gerenciales son un ligado de aptitudes y rasgos de personalidad en donde busca cumplir un rol determinado en la gerencia, para efectuar objetivos, realizar estrategias y cumplir metas planteadas por la empresa. Las competencias gerenciales son sin duda la parte fundamental de un gerente por ende debe cumplir con un mínimo de habilidades o destrezas que haces de este futuro líder una pieza esencial para la organización

Variable 2: Desarrollo empresarial (Dependiente)

Según Andrés (2015) Hace referencia que para la administración la palabra desarrollo tiene un significado importante es el de expandirse, crecer, ampliar, aumentar la organización. El desarrollo empresarial busca que cada emprendedor pueda ampliar sus horizontes mediante los conocimientos y habilidades; pueda sacar adelante su negocio, empresa, etc. El desarrollo comercial busca mediante estrategias alcanzar el objetivo de la empresa como el crecimiento empresarial, desarrollo de la cultura organizacional, innovación y crear conocimiento en cada uno de los miembros de la empresa. El desarrollo empresarial consiste en el emprendimiento permanente, permite alcanzar al empresario, maximizar utilidades y oportunidades de negocio que le permitan su desarrollo dentro del ámbito comercial en el que se desarrolla. Tener en cuenta que el desarrollo empresarial no solo ayuda a un aparte de la población, sino que genera a nivel global la mejora de la economía, la mejor del lugar en la que se cuenta ya que realiza la generación de nuevos puestos de trabajo y por ende ayuda a la población en donde se encuentra aplicando de forma indirecta la responsabilidad social. (Ver Anexo 3)

3.3 Población, muestreo, unidad de análisis

La población, se denomina al conjunto de personas que fueron sujeto de estudio. En este proyecto se estudiaron a los socios del mercado El progreso del distrito de Carabayllo que cuenta son 250 puestos y 200 comerciantes. Este mercado se ubica en la Av. Túpac Amaru km. 19 ½ S/N.

El muestreo será en el mercado El progreso. Se estudió a 132 socios (formula de la población) además la zona de venta de restaurantes y bazar se encontró cerrada debido al decreto del estado peruano.

La unidad de análisis de dará mediante la encuesta, la cual se dio mediante el formulario de Google (encuesta), debido a la pandemia de Covid 19 y cumpliendo las medidas del distanciamiento social obligatorio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La Técnica que se utilizó fue la encuesta a través del análisis de los ítems, fue elaborada con 20 preguntas de escala valorativo, además tuvo como propósito dar respuestas rápidas y clara sobre el problema de estudio del proyecto de investigación (Anexo 4).

El Instrumento de recolección de datos que se manejo es el cuestionario de prueba rápida, con las condiciones determinadas para obtener la información del tema a través del instrumento de medición El Alpha de Cronbach (Anexo 4).

3.5 Procedimientos

El procedimiento de esta investigación se dio mediante la elección de información teórica, para así; formar la definición teórica de las variables, dimensiones e indicadores. La recolección de información se dio mediante encuestas y se aplicó al 66% de la población, esto se debe a que debido a la pandemia el rubro de restaurantes y bazar no está funcionando, además de que solo se recolecto información de los socios más antiguos de la población, dado que; ellos fueron la parte fundamental de la variable "Desarrollo empresarial". En la recolección de datos se ejecutó la técnica de cuestionario y se procesó mediante El Alpha de Cronbach. Todo este proceso permitió obtener resultados de confiabilidad, realizar la discusión, establecer las conclusiones y recomendaciones finales por el investigador.

3.6 Métodos de análisis de datos

12

El análisis de datos se efectuó a través del programa estadístico (Statistical Package for the Social Sciences) IBM SPSS Statistics 26 y Microsoft Office Excel 2016. (Anexo 5 - 6 -7).

3.7 Aspectos éticos

El presente proyecto de investigación cumplió con los estándares éticos, ya que fue elaborado con los temas propios de la investigación, en la cual se recabo fuentes confiables de libros y páginas web validas no menores a los 7 años de antigüedad para que la información y la confiabilidad sea precisa. Se citó de forma correcta a autores que hablan del tema: libros, revistas, científicas, tesis doctorales, páginas de investigación científica. El elaboro mediante la normativa Apa (actualizada al 2020) y respetando la autoría correspondiente de cada autor. En el proceso de encuesta, se explicó a cada socio sobre el contenido, objetivo y finalidad del trabajo de investigación; con palabras de fácil entendimiento para que a su vez sea descifrable y pueda ser contestada con total honestidad. Además, el presente trabajo de investigación fue revisada, monitoreada y validada por expertos en el tema.

IV. RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Se desarrollo mediante la estadística descriptiva (descripción de frecuencia) los resultados obtenidos de la encuesta a 132 socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo.

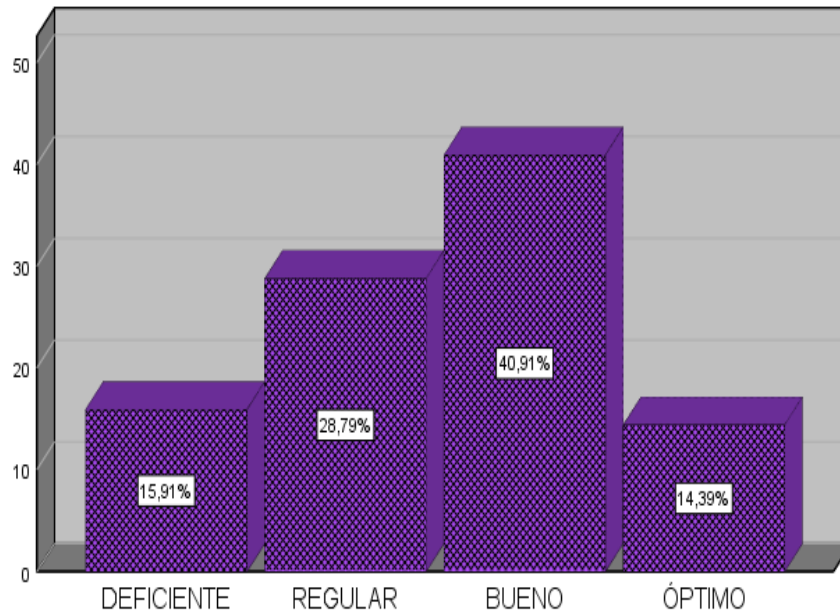
Tabla 1.

Niveles de Competencia gerencial en los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo 2020.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	21	15,9
	Regular	38	28,8
	Bueno	54	40,9
	Óptimo	19	14,4
	Total	132	100,0

(Fuente: Elaboración propia)

Figura 1. Porcentaje de Competencia gerencial en los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo 2020.



Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26 (SPSS-26)

De los resultados de la tabla 1 y figura 1 se aprecia que el 40,91 % de los Socios del mercado modelo El progreso aplican las competencias gerenciales a un nivel bueno, mientras que solo el 15,91 % utiliza un nivel deficiente. Además, se visualiza que el 14,39 % de los Socios del mercado modelo El progreso utilizan las competencias gerenciales de forma óptima.

Tabla 2.

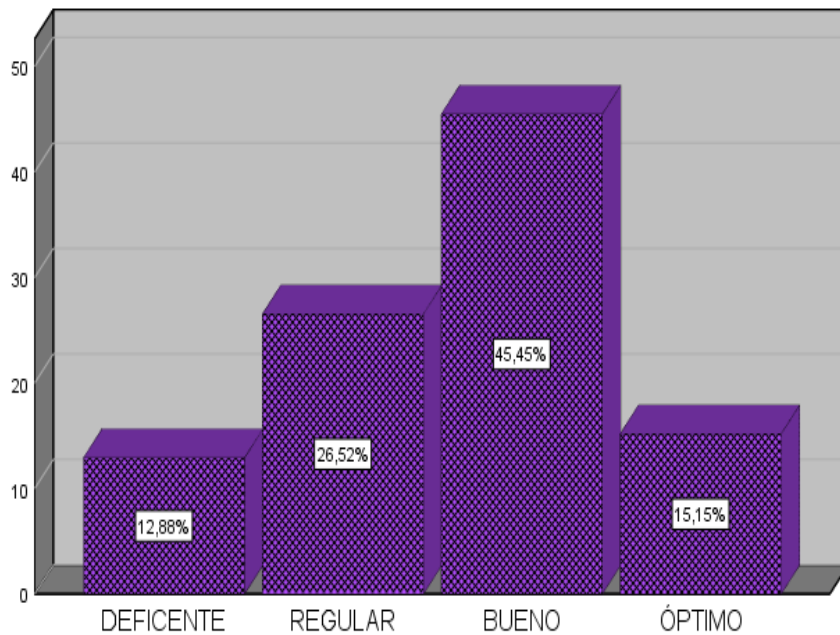
De los Niveles de Inteligencia emocional en los socios del mercado modelo El Progreso, resultados de Carabayllo 2020.

la tabla 2 y figura 2 se aprecia que el 45,45 % de los Socios del

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	17	12,9
	Regular	35	26,5
	Bueno	60	45,5
	Óptimo	20	15,2
	Total	132	100,0

(Fuente: Elaboración propia)/

Figura 2. Porcentaje de Inteligencia emocional en los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo 2020.



Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26 (SPSS-26)

mercado modelo El progreso emplean la inteligencia emocional a un nivel bueno, mientras que el 12,88 % utiliza un nivel deficiente. Además, se visualiza que el 15,15 % de los Socios del mercado modelo El progreso utilizan la inteligencia emocional de forma óptima.

mercado modelo El progreso emplean la inteligencia emocional a un nivel bueno, mientras que el 12,88 % utiliza un

Tabla 3.

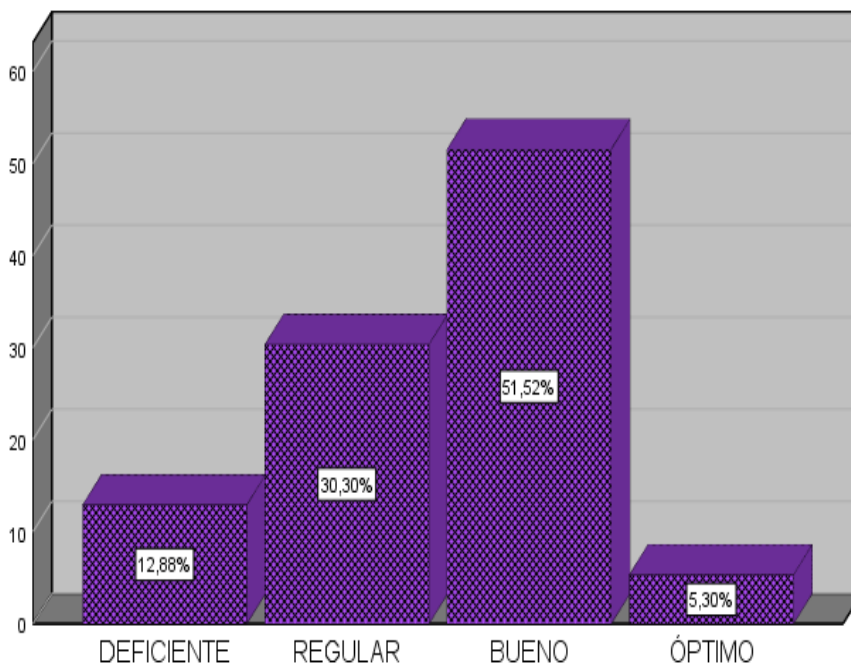
Niveles de Inteligencias múltiples en los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo 2020.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	17	12,9
	Regular	40	30,3
	Bueno	68	51,5
	Óptimo	7	5,3
	Total	132	100,0

(Fuente: Elaboración propia)

De los efectos de la tabla 3 y figura 3 se aprecia que el 51,52 % de los Socios del mercado modelo El progreso utilizan las

Figura 3. Porcentaje de Inteligencias múltiples en los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo 2020.



Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26 (SPSS-26)

inteligencias múltiples a un nivel bueno, mientras que solo el 12,88 % utiliza un nivel deficiente. Además, se visualiza que el 5,30 % de los Socios del mercado modelo El progreso utilizan las inteligencias múltiples en forma óptima.

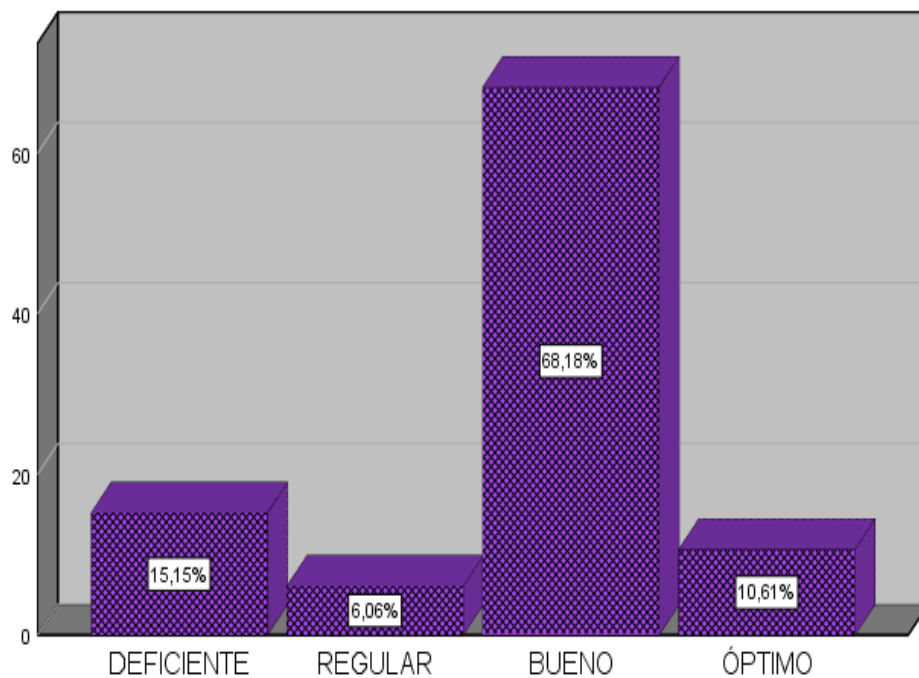
Tabla 4.

Niveles de Liderazgo en los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo 2020.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	20	15,2
	Regular	8	6,1
	Bueno	90	68,2
	Óptimo	14	10,6
	Total	132	100,0

(Fuente: Elaboración propia)

Figura 4. Porcentaje de Liderazgo en los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo 2020.



Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26 (SPSS-26)

De los instrumentos de la tabla 4 y figura 4 se estima que el 68,18 % de los Socios del mercado modelo El progreso utilizan el liderazgo a un nivel bueno, mientras que solo el 15,15 % utiliza un nivel deficiente. Además, se visualiza que el 10,61 % de los Socios del mercado modelo El progreso utilizan el liderazgo en forma óptima.

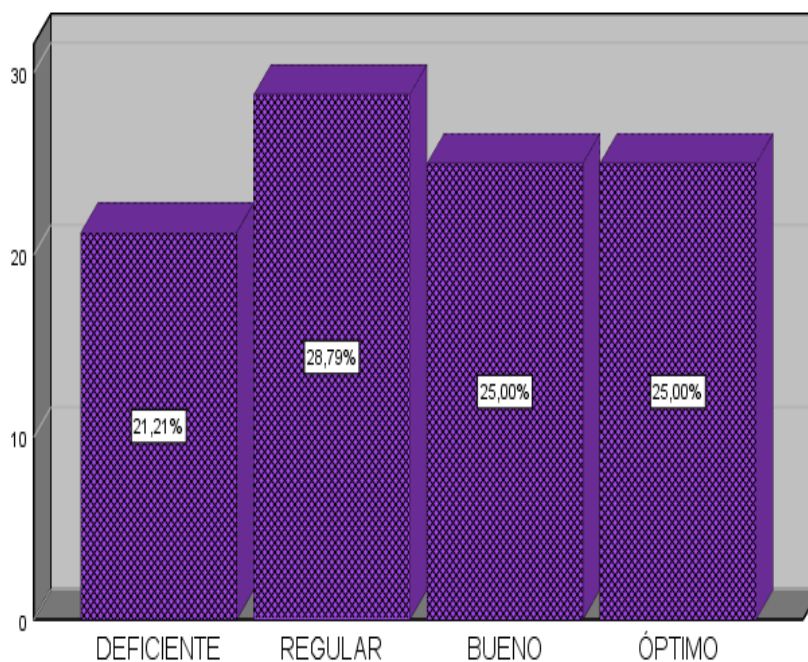
Tabla 5.

Niveles de Desarrollo empresarial en los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo 2020.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	28	21,2
	Regular	38	28,8
	Bueno	33	25,0
	Óptimo	33	25,0
	Total	132	100,0

(Fuente: Elaboración propia)

Figura 5. Porcentaje de Desarrollo empresarial en los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo 2020.



Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26 (SPSS-26)

De los instrumentos de la tabla 5 y figura 5 se estima que el 28,79 % de los Socios del mercado modelo El progreso utilizan el desarrollo empresarial a un nivel regular, mientras que el 25 % utiliza un nivel óptimo y bueno. Además, se evaluó que el 21,21% de los Socios del mercado modelo El progreso utilizan el desarrollo empresarial en forma deficiente.

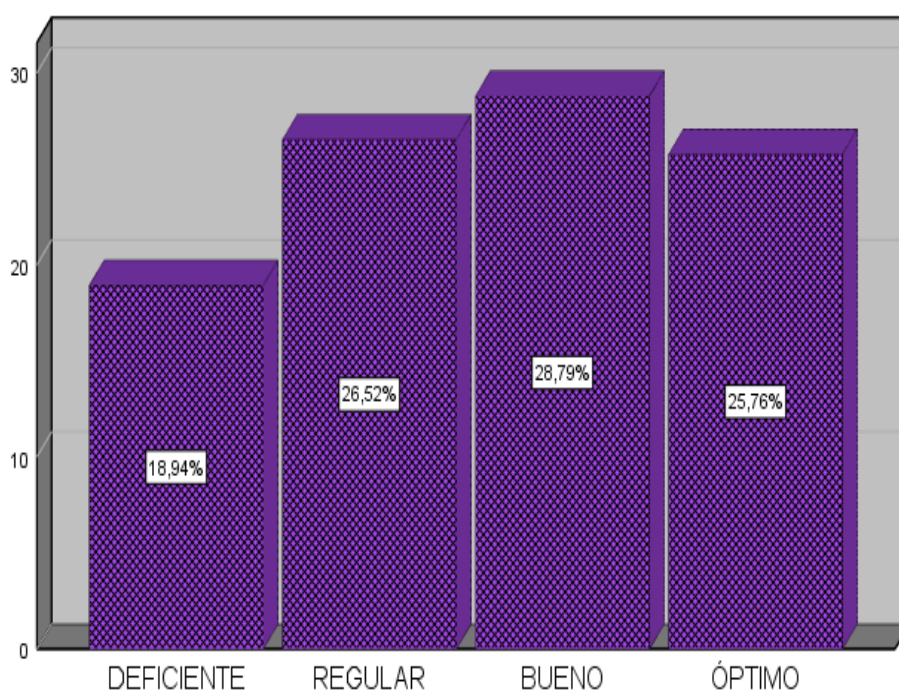
Tabla 6.

Niveles de Crecimiento en los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo 2020.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	25	18,9
	Regular	35	26,5
	Bueno	38	28,8
	Óptimo	34	25,8
	Total	132	100,0

(Fuente: Elaboración propia)

Figura 6. Porcentaje de Crecimiento en los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo 2020.



Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26 (SPSS-26)

Los instrumentos de la tabla 6 y figura 6 se estima que el 26,52 % de los Socios del mercado modelo El progreso utilizan el crecimiento a un nivel regular, mientras que solo el 18,94 % utiliza un nivel deficiente. Además, se evaluó que el 25,76% de los Socios del mercado modelo El progreso utilizan el crecimiento en forma óptima.

Los instrumentos de la tabla 7 y figura 7 se estima que el 40,15 % de los Socios del mercado modelo El progreso utilizan la innovación a un nivel regular, mientras que solo el 9,85 % utiliza un nivel deficiente.

Además, se visualiza que el 12,88% de los Socios del mercado modelo El progreso utilizan la innovación en forma óptima.

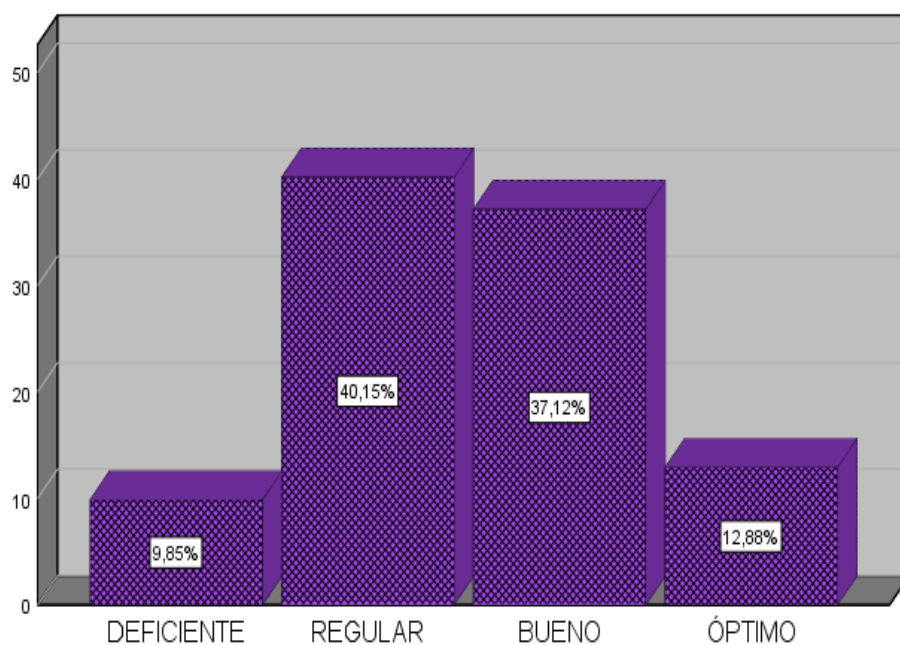
Tabla 7.

Niveles de Innovación en los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo 2020.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	13	9,8
	Bueno	53	40,2
	Regular	49	37,1
	Óptimo	17	12,9
	Total	132	100,0

(Fuente: Elaboración propia)

Figura 7. Porcentaje de Innovación en los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo 2020.



Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26 (SPSS-26)

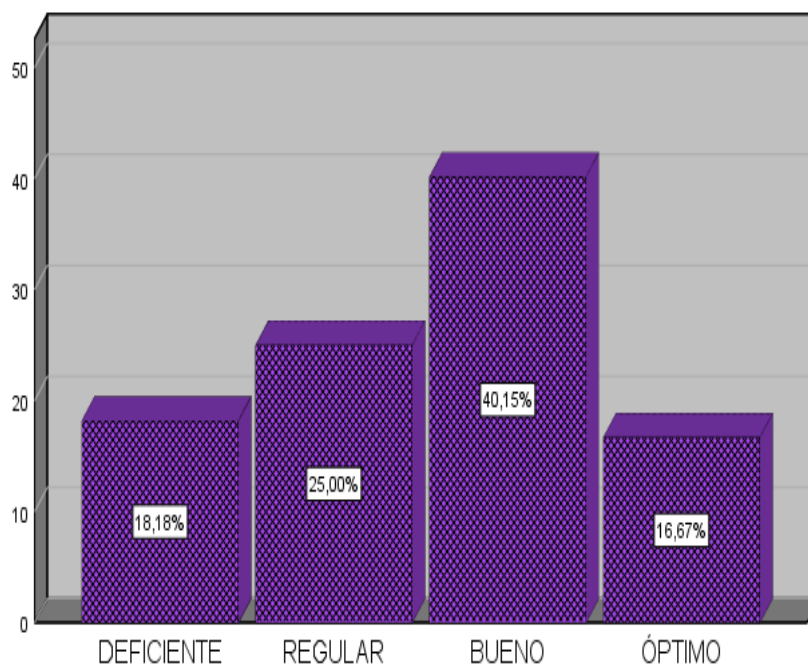
Tabla 8.

Niveles de Responsabilidad social en los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo 2020.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	24	18,2
	Regular	33	25,0
	Bueno	53	40,2
	Óptimo	22	16,7
	Total	132	100,0

(Fuente: Elaboración propia)

Figura 8. Porcentaje de Responsabilidad social en los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo 2020.



Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26 (SPSS-26)

Los instrumentos de la tabla 8 y figura 8 se estima que el 40,15 % de los Socios del mercado modelo El progreso utilizan la responsabilidad social a un nivel bueno, mientras que solo el 16,67 % utiliza un nivel óptimo. Además, se visualiza que el 25% de los Socios del mercado modelo El progreso utilizan la responsabilidad social en forma regular.

PRUEBA DE NORMALIDAD DE LA MUESTRA

HO: La distribución de datos muestral es normal

H1: La distribución de datos muestral no es normal²¹

Se comparó la significancia pre establecida de $T= 0.05$ de acuerdo al 95% de nivel de confianza, con la significación determinada en la tabla de prueba de normalidad según la columna sig., tal como sigue a continuación:

Regla de decisión:

a) Si Sig. $p < 0.05 \Rightarrow$ Rechazo H_0

b) Si Sig. $p > 0.05 \Rightarrow$ Acepto H_0

Regla de Correspondencia:

a) $N < 50$ entonces es Shapiro-Wilk

b) $N > 50$ entonces es Kolmogorov-Smirnov

Tabla 9.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
COMPETENCIAS GERENCIALES (Agrupada)	,244	132	,000
DESARROLLO EMPRESARIAL (Agrupada)	,190	132	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26 (SPSS-26)

Interpretación: De acuerdo a los resultados tabla 9 para comprobar la distribución datos la prueba de **Kolmogorov-Smirnov^o** ya que muestra de la presente investigación es de socios. Se observa que el valor de sig. (0.000 que nos indica que la distribución de los datos normal, acuerdo a la regla de decisión (tabla rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Tabla 10. de coeficiente de correlación

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,1 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,1 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

(Fuente Elaboración propia, según Sánchez (2007)

de la se aplicó la 132 < 0.05); lo no es 10), se hipótesis

La estadística a usar en la contratación de las hipótesis de este proyecto fue estadísticos no paramétrico. Por ello, el estadístico que se aplicó Rho Spearman.

ESTADÍSTICA INFERENCIAL

H₀: Las Competencias gerenciales no se relacionan con el desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo 2020.

H₁: Las Competencias gerenciales se relacionan con el desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo 2020.

Tabla 11.

Correlación de la variable Competencias gerenciales con la variable Desarrollo empresarial

			Competencias Gerenciales	Desarrollo Empresarial
Rho de Spearman	Competencias Gerenciales	Coefficiente de correlación	1,000	,273**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	132	132
	Desarrollo Empresarial	Coefficiente de correlación	,273**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	132	132

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

Fuente: Programa

IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26 (SPSS-26)

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla 11. El coeficiente de correlación es (0,273) de acuerdo a la tabla de correlación es positiva baja y significativa por que el valor de sig. bilateral ($0,002 \leq 0,005$) entre la variable Competencias gerenciales y la variable Desarrollo empresarial. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Interpretación: Tabla 12.

De acuerdo a los resultados de la tabla 12. El coeficiente de correlación es (0,348) de acuerdo a la tabla de correlación es positiva baja y significativa por que el valor de sig. bilateral (0,000 ≤ 0,005) entre la variable Competencias gerenciales y la dimensión Crecimiento. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

			Competencias Gerenciales	Crecimiento
Rho de Spearman	Competencias Gerenciales	Coefficiente de correlación	1,000	,348**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Crecimiento	Coefficiente de correlación	,348**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26 (SPSS-26)

Tabla 13.

Correlación de la variable Competencias gerenciales con la dimensión innovación.

Tabla 14.

Correlación de la variable Competencias gerenciales con la dimensión Responsabilidad social.

			Competencias Gerenciales	Responsabilidad Social
Rho de Spearman	Competencias Gerenciales	Coefficiente de correlación	1,000	,154
		Sig. (bilateral)	.	,078
		N	132	132
	Responsabilidad Social	Coefficiente de correlación	,154	1,000
		Sig. (bilateral)	,078	.
		N	132	132

Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26 (SPSS-26)

Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la tabla 13. El coeficiente de correlación es (0,085) de acuerdo a la tabla de correlación es positiva muy baja entre la variable Competencias gerenciales y la dimensión Innovación.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la tabla 14. El coeficiente de correlación es (0,154) de acuerdo a la tabla de correlación es positiva muy baja entre la variable Competencias gerenciales y la dimensión de Responsabilidad social. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Discusión por objetivos:

El objetivo general de este proyecto de investigación fue el determinar la relación entre las variables Competencias gerenciales y desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El progreso, Carabayllo 2020. Se busco conocer si existe relación entre las variables en mención, ya que; este mercado durante los últimos 20 años ha mostrado un avance de superación de forma exitosa por ello se busca saber si las competencias gerenciales tienen una relación con el desarrollo empresarial de este mercado. Este estudio tiene gran semejanza a la tesis de **Herrera (2018)** "*Habilidades gerenciales y desarrollo²⁵ organizacional de los médicos jefes en los establecimientos de salud de la Red Rímac, San Martín de Porres, Los Olivos año 2017*", cuyo propósito fue determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional. Se determina que tiene similitud señalando que existe una relación directa muy alta entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional en los Médicos Jefes de los Establecimientos de salud de la Red Rímac, San Martín de Porres, Los Olivos- 2017.

Discusión por metodología:

El nivel utilizado para la investigación fue descriptiva-correlacional, ya que se buscó describir cada una de las variables de estudio. Se tuvo como objetivo principal conocer la relación existente entre el Competencias gerenciales y Desarrollo de los socios del mercado modelo El progreso, Carabayllo 2020. Esta investigación tubo un diseño no experimental-transversal, ya que; en el estudio no se manipularon ni alteraron las variables, se observaron en su contexto natural en un tiempo único. De los antecedentes previos, se visualizó una mayor similitud con **Magdaniel et al. (2016)** en su artículo científico: "*Competencias y éxito gerencial en empresas de servicios públicos, municipios de Riohacha y Maicao, Guajira, Colombia*" El objetivo del presente artículo

fue analizar las competencias para el éxito gerencial en empresas de servicios públicos, municipios de Riohacha y Maicao, departamento de La Guajira, Colombia. El mismo que encuadró en una investigación descriptiva, bajo el enfoque cuantitativo. Los resultados justifican que los gerentes poseen competencias básicas y administrativas para lograr el triunfo gerencial en las sociedades en objeto de estudio.

Discusión por resultados:

Durante el desarrollo de esta investigación, se buscó conocer la relación entre Las competencias gerenciales y el Desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El progreso, Carabayllo. Para ello, se realizó una prueba piloto de 15 muestras a los socios del mercado, la cual estuvo dada por 20 preguntas

en la escala de Likert para conocer la confiabilidad de la muestra a través del instrumento de medición Alpha de Cronbach, el resultado fue (0,821) mayor 0,8 el cual indica que es aceptable. Luego de obtener la confiabilidad del proyecto de opto por realizar 132 encuestas a los socios del Mercado a través de ella se buscó medir las competencias gerenciales mediante las dimensiones: Inteligencia emocional, Inteligencias múltiples, Liderazgo. Además de ello medir el desarrollo empresarial mediante las dimensiones: Crecimiento, innovación y responsabilidad social. Los resultados que se obtuvieron de la encuesta aplicado a los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo respecto a la variable Competencia Gerencial fue que el 40,91 % indico que aplican las competencias gerenciales a un nivel bueno, mientras que solo el 15,91 % respondió que utilizan un nivel deficiente. Por otro lado, los resultados que obtenidos de la variable Desarrollo Empresarial, el 28,79 % considera que aplican a un nivel regular, mientras que el 25 % utiliza un nivel óptimo. Así mismo se obtuvo coeficiente de correlación de sig. bilateral (0,002 < 0,005) el cual indica que existe relación entre ambas variables de estudio además significativas. De los antecedentes previos, **Reyes. (2016)** En su tesis: "*Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional (estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la asociación de hoteles de Quetzaltenango)*", de manera estadística se determinó mediante una encuesta de 32 ítems a 20 directivos mostrando el siguiente resultado: El 63.36% de las opciones de las preguntas son significativas. El 100% de las opciones son fiables, lo que indica que las preguntas realizadas miden exactamente las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional de los gerentes de las empresas hoteleras, por tanto, los resultados del cuestionario de habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en general es significativo y fiable.

Discusión por conclusión:

En conclusión, el presente trabajo de investigación tiene una relación entre las variables presentadas, es decir que las competencias gerenciales se relacionan positivamente con el desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El progreso, Carabayllo; el cual se vio reflejada en los últimos 10 años, en donde se apreció claramente el desarrollo de este mercado en la mejora de sus puestos, seguridad, higiene y salubridad; brindando un lugar digno para trabajar.

27

De los antecedentes previos, **Reyes. (2016)** En su tesis: "*Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional (estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la asociación de hoteles de Quetzaltenango)*". Existe relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional, ya que estas permiten que los administradores de cada institución utilicen sus conocimientos, experiencias y sobre todo sus capacidades para organizar, dirigir y motivar al personal, encaminándolos al logro de las metas establecidas y la mejora de la productividad.

Discusión por teorías:

Para esta investigación se utilizó la teoría de Liderazgo, como parte fundamental de las competencias y habilidades de un gerente. Es la capacidad de poder dirigir, influir, organizar, motivar a un grupo de personas que tienen un objetivo en común. Este líder dentro del mercado modelo El progreso, ha podido llegar a cada uno los comerciantes sensibilizándolos mediante sus ideas y trabajo en equipo cumplir las metas y fomentar la mejora continua para el mercado. Esta teoría ratifica que es importante tener un líder y que este pueda dirigir a las personas en busca de un bien común. De los antecedentes antes mencionados tenemos a **Ramírez (2018)** en su artículo de investigación "*Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz*" habla de Habilidades Grupales, que representa al liderazgo. Indica que el líder está al servicio de la organización y su éxito nace de su gestión. Por tanto, el líder debe caracterizarse por considerar el esfuerzo del equipo, ser motivador hacia los cambios y facilitar el camino, que se asume con sus capacidades propias. Se concluye que las variables están relacionada e incluidas dentro del juicio de la investigación y que esta a su vez debe ser de suma importancia para una organización.

VI. CONCLUSIONES

Este proyecto tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las variables presentadas, así como también las dimensiones. Se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se concluye que, la variable competencias gerenciales tienen relación con la variable desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo el progreso, se alcanzó a cumplir con el objetivo principal con un nivel de coeficiente de correlación de (0,273).
2. Podemos concluir que, existe una relación entre la variable competencias gerenciales y la dimensión 1 crecimiento de los socios del mercado el progreso. Se cumple con el objetivo específico 1 con un nivel de coeficiente de correlación de (0,348).
3. Se concluye que existe una relación entre la variable competencias gerenciales y la dimensión 2 innovación de los socios del mercado el progreso. Se cumple con el objetivo específico 2 con un nivel de el coeficiente de correlación de (0,085).
4. Se concluye que existe una relación entre la variable competencias gerenciales y la dimensión 3 responsabilidad social de los socios del mercado el progreso. Se cumple con el objetivo específico 3. Con un nivel de coeficiente de correlación de (0,154)

VII. RECOMENDACIONES

Este proyecto de investigación, cumplido con los objetivos requeridos dejando un análisis de los siguientes puntos:

Primera: Con respecto a las Competencias Gerenciales y el Desarrollo Empresarial, se debe buscar siempre un líder el cual proponga ideas idóneas para el mercado y que seas factibles y alcanzables además que estas ideas y acuerdos busquen siempre del bien común y por ende el desarrollo del mercado en el horizonte del tiempo.

Segunda: Con respecto al crecimiento, se requiere que todos los socios busquen siempre la superación y un aumento de su beneficio a través de sus productos buscando así la captación de diferentes clientes y este a su vez incrementa la fidelización de clientes.

Tercera: Con respecto a la innovación, se requiere la mejora continua de los productos que se ofrece dentro mercado. Respecto a la coyuntura sobre el Covid-19, se destaca esta dimensión ya que muchos de los socios hicieron uso de su ingenio para innovar en sus puestos no solo para protegerse de este virus, sino para poder seguir vendiendo y generar nuevas ideas de negocio.

Cuarta: Con respecto a la Responsabilidad social, queda claro que no todos los comerciantes tienen conciencia sobre la importancia de este tema. Se sugiere realizar charlar de concientización sobre este tema y que semestralmente se haga algún evento que favorezca a la comunidad.

REFERENCIAS

(CSSE), C.-1. D. (s.f.). <https://gisanddata.maps.arcgis.com/>.

<https://gisanddata.maps.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.html#/bda7594740fd40299423467b48e9ecf6>

Acevedo Herrera, G. (2018). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en los trabajadores de la empresa polleria Ronald's SAC Lima 2018:*

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/25682>

Ándres, A. A. (2015). *Micro Emprendedores*. Madrid: Pirámide.

- Aparicio Valdez, M. R., & Medina Caicay, J. (2015). *HABILIDADES GERENCIALES QUE DEMANDAN LAS EMPRESAS EN EL PERÚ: UN ANÁLISIS COMPARATIVO*.
http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1650/Monica_Tesis_maestria_2015.pdf?sequence=1
- Banbarén, R. (7 de Abril de 2020). <https://gestion.pe/>. <https://gestion.pe/economia/identifican-235-mercados-en-lima-como-potenciales-focos-de-contagio-de-covid-19-noticia/>
- Barbarán Benites, N. A., Arteaga Cortez, P., Caballero García, A. M., Rodríguez Mantilla, W. F., & Neciosup Sabino, E. (2017). *Limitaciones que impiden el desarrollo empresarial de Mypes: distritos de Coishco, Chimbote, Nuevo Chimbote y Santa - 2017*.
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/57/PI1710171.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carranza Sanchez, M., & Garcia Rios, G. N. (2016). *Desarrollo de las habilidades directivas para el éxito profesional*.
http://www.ptolomeo.unam.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/132.248.52.100/10661/CARRANZA-GARC%C3%8DA_Tesis_Desarrollo%20de%20Habilidades%20Directivas%20%28FINAL%20bibliotecas%29.pdf?sequence=4
- Carrasco, M., Mazacon, N., Caicedo, L., & Pauta, R. (26 de Octubre de 2018).
<http://www.recimundo.com/>. <http://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/336>
- Cassab, P., & Mayorca, D. (5 de Enero de 2018). <https://www.redalyc.org/>.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/206/20657075009/20657075009.pdf>
- Castillo, N. (16 de Febrero de 2020). <https://elcomercio.pe/>.
<https://elcomercio.pe/economia/peru/inei-informalidad-laboral-peru-crecio-mayor-ritmo-formal-noticia-608279-noticia/>
- Castillo, Z., Morales, P., Grados, M., & Cabrera, M. (2019).
<http://www.revistagobiernoydegestionpublica.com/>. COMPETENCIAS GERENCIALES EN LA GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA DE LOS DIRECTORES DE COLEGIO DE LA UGEL N° 04 TRUJILLO – 2018:
<http://www.revistagobiernoydegestionpublica.com/index.php/RGGP/article/view/126>
- Cavazos, J., Espejel, J., & Carreras, A. (Marzo de 2019). <http://www.cya.unam.mx/>.
<http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/1085>
- Cerro Guerreño, S. (2010). *Dirigir con talento, Competencias personales de los directivos*. Barañáin- Navarra: Universidad de Navarra.
- Delfín, F., & Acosta, M. P. (20 de Junio de 2016). <http://rcientificas.uninorte.edu.com>.
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/8810/9526>

- Diaz Chuquipiondo, R. (2013). *Actitud mental positiva para el desarrollo empresarial*. Lima: Macro.
- Francisco, L. (2013). *Soy gerente ¿y ahora que?* Mexico: Cengage Learning.
- Gutierrez Tobar, E. (2016). *Competencias gerenciales*. Bogota: ECOE Ediciones.
- Herrera, S. (2018). <http://repositorio.ucv.edu.pe>. "Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los médicos jefes en los establecimientos de salud de la Red Rímac, San Martín de Porres, Los Olivos año 2017". : <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12987>
- Hidalgo, P., & Velazco, A. (15 de Noviembre de 2018). <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/>. Las Competencias Investigativas al Servicio de las Competencias Gerenciales: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/15422>
- Higuita Palacio, A. M. (2016). *Especialización gerencia de la innovación y desarrollo empresarial* : <https://www.uniremington.edu.co/manizales/especializacion-en-gerencia-de-la-innovacion-y-desarrollo-empresarial-1.html>³³
- Informática, I. n. (Mayo de 2018). <https://www.inei.gob.pe/>. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-n-02-demografia-empresarial-i-trim2018_may2018.pdf
- Jorge, C. N. (2014). *CAPACIDAD DE GESTIÓN Y DESARROLLO EMPRESARIAL EN LAS PYMES DE CONFECCIONES DEL COMPLEJO DE GAMARRA*. <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/download/11685/10478>
- José Antonio, A. P. (2016). *Competencias gerenciales y la gestión administrativa en las instituciones educativas de la Ugel 04 Lima, 2016*.
- JUAN CARLO, G. M. (JULIO de 2015). *COMPETENCIAS GERENCIALES DE LOS EMPRESARIOS DE LAS PYMIS FRONTERIZAS, SU REALIDAD CONTEXTUAL Y SU ÉXITO*. <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/511>
- Lucio, M. (2012). *El nuevo emprendedor socialmente responsable*. Navarra: Eunsa.
- Luis, C. E. (2013). *Ser gerente, una herramienta para la formación gerencial*. Buenos Aires: Fondo Editorial Consejo.
- Marco, V. R., & Alberto, M. F. (24 de Abril de 2020). <https://www.esan.edu.pe/>. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2020/04/24/impacto-del-covid-19-en-el-empleo-en-el-peru/>
- Mary, M. V., & Susetty, S. R. (2015). *INFLUENCIA DE LAS HABILIDADES GERENCIALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS MICROEMPRESAS PERTENECIENTES A LA*

FAMILIA ASENJO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO .

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/161/1/TL_MuguerzaVeraLuz_SalvadorRequejoMayssa.pdf

Mundaca Guerra, J. A. (2018). *Modelo conceptual de desarrollo empresarial para las mypes de la región Lambayeque: Caso centro de desarrollo empresarial.*

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1224/1/TD_MundacaGuerraJorgeAugusto.pdf.pdf

mundial, B. (2020). <https://datos.bancomundial.org>.

<https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS>

Navarro Ñopo, V. d. (2017). *Habilidades gerenciales y trabajo en equipo en los Gobiernos Regionales – Perú 2017.* <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17411>

Noticias, A. P. (Enero de 2020). <https://andina.pe/>. <https://andina.pe/agencia/noticia-aniversario-lima-ciudad-capital-alberga-932-millones-habitantes-al-2018-696313.aspx>

Núñez, N., & Diaz, D. (2017). <https://scielo.conicyt.cl/>. Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07052017000200013&script=sci_arttext

Pereda Pérez, F. J. (2016). *ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS STUDIO APLICADO AL SECTOR PÚBLICO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA.*

<https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/13398>

Ramirez, A. (2017). *Modelo para el desarrollo de las competencias gerenciales en relaciones humanas dirigidas al empresario venezolano.*

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4603/aramirez.pdf?sequence=1>

Ramírez, J. I. (12 de Diciembre de 2017). <http://www.scielo.org.bo/>. de

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372018000100004&lng=es&nrm=iso

RAMON, M. C. (2015). *INFLUENCIA DE LAS MICROFINANZAS EN EL DESARROLLO EMPRESARIAL DE LOS COMERCIANTES DEL MERCADO JOSÉ QUIÑONESGONZALES DE LA CIUDAD DE CHICLAYO - 2015.*

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3025/Tesis%20Microfinanzas%20y%20Desarrollo%20Empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

República, L. (Enero de 2019). <https://larepublica.pe>. <https://larepublica.pe/sociedad/1396291-lima-cumple-anos-85-millones-habitantes/>

Reyes Maldonado, K. Y. (2016). *HABILIDADES GERENCIALES Y DESARROLLO*

ORGANIZACIONAL. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Reyes-karla.pdf>

Rondón, E. (20 de Abril de 2020). <https://es.panampost.com/>.

<https://es.panampost.com/emmanuel-rondon/2020/04/10/covid-19-explosion->

desempleo/?__cf_chl_jschl_tk__=fbf4881302d7cd349f39442ad433962bbb35093e-1588046442-0-AeI7PF_z0KMvE99BorSXwifkDQDx-fYezh-

P7_QgJWZJB8Q6OgONtTGcnKA5XdT4uq3pS2LxDoyCR0EYiOd_mdDJwDK9tHgCzIW

Sandoval Bazán, L. L. (2017). *“Planeamiento Estratégico y el Desarrollo Empresarial de la Empresa Servicios de Mantenimiento Electromecánico E.I.R.L, en el distrito de San Juan de Lurigancho”*. Universidad Cesar Vallejo:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7218/SANDOVAL_BL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yina, S., José, S., & Marlenis, U. (8 de Noviembre de 2016). <https://revistas.uexternado.edu.co/>. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/4698>

Zavaleta, J. (Septiembre de 2018). <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/>. La Auditoría Operativa Incide en el Desarrollo Empresarial de Wari Inversiones S.A.C. en el 2018: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/457>

ANEXO 5 (MATRIZ OPERACIONAL DE LAS VARIABES)

MATRIZ OPERACIONAL DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
VARIABLE 1 COMPETENCIAS GERENCIALES	Gutiérrez (2016) Las competencias son peculiaridades y atributos natos del ser humano que los hacen ser diferentes o marcar diferencia unos de otros. A nivel empresarial estas competencias se miden por los conocimientos y destrezas adquiridas en el tiempo.	A través de encuestas de forma cualitativa se podrá medir las competencias gerenciales de cada uno de los socio del mercado El progreso, Carabayllo 2019	Inteligencia emocional	La competitividad entre individuos
				Empatía
				Habilidades sociales
			Inteligencias múltiples	Lógico – matemático
				Lingüística
				Intrapersonal
			Liderazgo	Interpersonal
				Inspira autoconfianza
				Flexibilidad, adaptivo y cambiante
VARIABLE 2 DESARROLLO EMPRESARIAL	El autor Muñoz (2012) Hace referencia que para la administración la palabra desarrollo tiene un significado importante es el de expandirse, crecer, ampliar, aumentar la organización.	A través de encuestas de forma cualitativa se podrá medir el desarrollo empresarial de cada uno de los socio del mercado El progreso, Carabayllo 2019	El crecimiento	Estrategia de crecimiento
				Crecimiento sostenible
			La innovación	Competitividad
				Gestionar innovación
				Expansión
			Responsabilidad social	Rentabilidad de la ética empresarial
				Negocio socialmente responsable

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LAS VARIABLES

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
TÍTULO: COMPETENCIAS GERENCIALES Y DESARROLLO EMPRESARIAL DE LOS SOCIOS DEL MERCADO MODELOS EL PROGRESO, CARABAYLLO 2019				
AUTORA: FLOREZ CUEVA, ANDREA DEL CARMEN				
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1: COMPETENCIAS GERENCIALES	
¿Cuál es la relación de las competencias gerenciales y el desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El progreso, Carabayllo 2019?	Explicar cómo las competencias gerenciales influyen en el desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El progreso, Carabayllo 2019.	Competencias gerenciales se relacionan significativamente con el desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El progreso, Carabayllo 2019.	DIMENSIÓN	INDICADORES
			Inteligencia emocional	La competitividad entre individuos Empatía Habilidades sociales
			Inteligencias múltiples	Lógico – matemático Lingüística Intrapersonal Interpersonal
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		
¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional y	Explicar cómo la inteligencia emocional	La inteligencia emocional se relaciona		

el desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El progreso, Carabaylo 2019?	influye con el desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El progreso, Carabaylo 2019.	significativamente con el desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El progreso, Carabaylo 2019.	liderazgo	Inspira autoconfianza Flexibilidad, adaptivo y cambiante Asume riesgos
¿Cuál es la relación de las inteligencias múltiples y el desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El progreso, Carabaylo 2019?	Explicar cómo las inteligencias múltiples influyen con el desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El progreso, Carabaylo 2019.	Las inteligencias múltiples se relacionan significativamente con el desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El progreso, Carabaylo 2019.	VARIABLE 2: DESARROLLO EMPRESARIAL	
			DIMENSIÓN	INDICADORES
			El crecimiento	Estrategia de crecimiento Crecimiento sostenible
			La innovación	Competitividad Gestionar innovación Expansión
¿Cuál es la relación de liderazgo y el desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El progreso- Carabaylo 2019?	Explicar cómo el liderazgo influye con el desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El progreso, Carabaylo 2019	El liderazgo se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El progreso, Carabaylo 2019	Responsabilidad social	Rentabilidad de la ética empresarial Negocio socialmente responsable

ANEXO 6 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA

Esta encuesta es rigurosamente personal e incógnita; cuyo fin es obtener información sobre la relación entre competencias gerenciales y el desarrollo organizacional de los socios del mercado El Progreso; por tanto, agradecemos responder con franqueza y seriedad del caso.

Instrucciones: Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (x) la escala que crea conveniente.

ESCALA VALORATIVA

Nunca (N) 1	Casi nunca (CN) 2	A veces (AV) 3	Casi siempre (CS) 4	Siempre (S) 5
----------------	----------------------	-------------------	------------------------	------------------

COMPETENCIAS GERENCIALES Y DESARROLLO EMPRESARIAL							
COMPETENCIAS GERENCIALES			N	CN	AV	CS	S
1	INTELIGENCIA EMOCIONAL	¿En su opinión, se considera competente ante los demás?					
2		Usualmente Ud. ¿Se pone en el lugar de otra persona frente a un problema en particular?					
3		¿Con que frecuencia su relación interpersonal es a todo nivel?					
4	INTELIGENCIA MÚLTIPLES	¿Con que facilidad puede resolver problemas de cálculos?					
5		¿Normalmente Ud. ¿Se expresa con claridad y elocuencia ante su público consumidor?					
6		¿Considera que autoevaluarse contribuye a mejorar su eficiencia en el trabajo?					
7		¿Usualmente ayuda a personas brindándoles un consejo orientado a los negocios?					
8	LIDERAZGO	¿Considera que la gente acude a Ud. ¿Para confiarle un problema en particular?					
9		¿En su opinión se adapta con facilidad ante un cambio en su entorno?					
10		¿Normalmente Ud. toma de decisión de invertir en una oportunidad de negocio?					
DESARROLLO EMPRESARIAL			N	CN	AV	CS	S
11	Crecimiento	¿Con que frecuencia suele elaborar estrategias con ideas de expansión de su negocio?					
12		¿Considera que elaborar planes de negocios es una herramienta para el crecimiento en el largo plazo?					
13		¿En su opinión es importante invertir en otras unidades de negocio para el crecimiento de la empresa?					
14	Innovación	¿En su opinión, la innovación mantiene competitivo la empresa?					
15		¿considera Ud. ¿Que las empresas deben trabajar de la mano con la tecnología?					
16		¿Está de acuerdo para mejorar sus ventas es necesario diversificar su negocio?					
17	Responsabilidad social	¿En su opinión, los responsables de negocios en el mercado deben realizar labores de limpieza y salubridad?					
18		¿Considera que el mercado ha beneficiado a los pobladores de la zona?					
19		¿Con que frecuencia ha participado en actividades solidarias que beneficien a los pobladores de escasos recursos?					
20		¿Considera que el cuidado del medio ambiente es solamente responsabilidad de los socios del mercado?					

Muchas gracias por su colaboración

Competencias Gerenciales y Desarrollo Empresarial de los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo 2020

ENCUESTA MERCADO

¿En su opinión, se considera competente ante los demás? *

- Nunca (N)
- Casi nunca (CN)
- A veces (AV)
- Casi siempre (CS)
- Siempre (S)

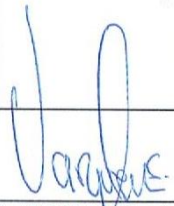
Usualmente Ud. ¿Se pone en el lugar de otra persona frente a un problema en particular? *

- Nunca (N)
- Casi nunca (CN)
- A veces (AV)
- Casi siempre (CS)
- Siempre (S)

ANEXO 7 CONFIABILIDAD DE LOS EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS


Título de la investigación: COMPETENCIAS GERENCIALES Y DESARROLLO EMPRESARIAL DE LOS SOCIOS DEL MERCADO MODELO EL PROGRESO, CARABAYLLO 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Florez Cueva, Andrea del Carmen							
Apellidos y nombres del experto: <i>Juan Vasquez</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
COMPETENCIAS GERENCIALES	Inteligencia emocional	La competitividad entre individuos	¿En su opinión, se considera competente ante los demás?	N,CN,AV,CS,S	/		
		Empatía	Usualmente Ud. ¿Se pone en el lugar de otra persona frente a un problema en particular?	N,CN,AV,CS,S	/		
		Habilidades sociales	¿Con que frecuencia su relación interpersonal es a todo nivel?	N,CN,AV,CS,S	/		
	Inteligencias múltiples	Lógico – matemático	¿Con que facilidad puede resolver problemas de cálculos?	N,CN,AV,CS,S	/		
		Lingüística	¿Normalmente Ud. Se expresa con claridad y elocuencia ante su público consumidor?	N,CN,AV,CS,S	/		
		Intrapersonal	¿Considera que autoevaluarse contribuye a mejorar su eficiencia en el trabajo?	N,CN,AV,CS,S	/		
		Interpersonal	¿Usualmente ayuda a personas brindándoles un consejo orientado a los negocios?	N,CN,AV,CS,S	/		
	Liderazgo	Inspira auto-confianza	¿Considera que la gente acude a Ud. Para confiarle un problema en particular?	N,CN,AV,CS,S	/		
		Flexibilidad, adaptivo y cambiante	¿En su opinión se adapta con facilidad ante un cambio en su entorno?	N,CN,AV,CS,S	/		
		Asume riesgos	¿Normalmente Ud. toma de decisión de invertir en una oportunidad de negocio?	N,CN,AV,CS,S	/		

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
DESARROLLO PERSONAL	Crecimiento	Estrategia de crecimiento	¿Con que frecuencia suele elaborar estrategias con ideas de expansión de su negocio?	N,CN,AV,CS,S	/			
			¿Considera que elaborar planes de negocios es una herramienta para el crecimiento en el largo plazo?	N,CN,AV,CS,S	/			
		Crecimiento sostenible	¿En su opinión es importante invertir en otras unidades de negocio para el crecimiento de la empresa?	N,CN,AV,CS,S	/			
	Innovación	Competitividad	¿En su opinión, la innovación mantiene competitivo la empresa?	N,CN,AV,CS,S	/			
			Gestionar innovación	¿considera Ud. Que las empresas deben trabajar de la mano con la tecnología ?	N,CN,AV,CS,S	/		
			Competitividad	Está de acuerdo para mejorar sus ventas es necesario diversificar su negocio?	N,CN,AV,CS,S	/		
	Responsabilidad social	Rentabilidad de la ética empresarial	¿En su opinión, los responsables de negocios en el mercado deben realizar labores de limpieza y salubridad?	N,CN,AV,CS,S	/			
			¿Considera que el mercado ha beneficiado a los pobladores de la zona?	N,CN,AV,CS,S	/			
		Negocio socialmente responsable	¿Con que frecuencia ha participado en actividades solidarias que benefician a los pobladores de escasos recursos?	N,CN,AV,CS,S	/			
			¿Considera que el cuidado del medio ambiente es solamente responsabilidad de los socios mercado?	N,CN,AV,CS,S				
	Firma del experto			Fecha 05/07/19				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:							
COMPETENCIAS GERENCIALES Y DESARROLLO EMPRESARIAL DE LOS SOCIOS DEL MERCADO MODELO EL PROGRESO, CARABAYLLO 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Florez Cueva, Andrea del Carmen							
Apellidos y nombres del experto: Teodoro Carranza							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
COMPETENCIAS GERENCIALES	Inteligencia emocional	La competitividad entre individuos	¿En su opinión, se considera competente ante los demás?	N,CN,AV,CS,S			
		Empatía	Usualmente Ud. ¿Se pone en el lugar de otra persona frente a un problema en particular?	N,CN,AV,CS,S			
		Habilidades sociales	¿Con que frecuencia su relación interpersonal es a todo nivel?	N,CN,AV,CS,S			
	Inteligencias múltiples	Lógico – matemático	¿Con que facilidad puede resolver problemas de cálculos?	N,CN,AV,CS,S			
		Lingüística	¿Normalmente Ud. Se expresa con claridad y elocuencia ante su público consumidor?	N,CN,AV,CS,S			
		Intrapersonal	¿Considera que autoevaluarse contribuye a mejorar su eficiencia en el trabajo?	N,CN,AV,CS,S			
		Interpersonal	¿Usualmente ayuda a personas brindándoles un consejo orientado a los negocios?	N,CN,AV,CS,S			
	Liderazgo	Inspira auto-confianza	¿Considera que la gente acude a Ud. Para confiarle un problema en particular?	N,CN,AV,CS,S			
		Flexibilidad, adaptivo y cambiante	¿En su opinión se adapta con facilidad ante un cambio en su entorno?	N,CN,AV,CS,S			
		Asume riesgos	¿Normalmente Ud. toma de decisión de invertir en una oportunidad de negocio?	N,CN,AV,CS,S			

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
DESARROLLO PERSONAL	Crecimiento	Estrategia de crecimiento	¿Con que frecuencia suele elaborar estrategias con ideas de expansión de su negocio?	N,CN,AV,CS,S				
			¿Considera que elaborar planes de negocios es una herramienta para el crecimiento en el largo plazo?	N,CN,AV,CS,S				
		Crecimiento sostenible	¿En su opinión es importante invertir en otras unidades de negocio para el crecimiento de la empresa?	N,CN,AV,CS,S				
	Innovación	Competitividad	¿En su opinión, la innovación mantiene competitivo la empresa?	N,CN,AV,CS,S				
			Gestionar innovación	¿considera Ud. Que las empresas deben trabajar de la mano con la tecnología ?	N,CN,AV,CS,S			
			Competitividad	¿Está de acuerdo para mejorar sus ventas es necesario diversificar su negocio?	N,CN,AV,CS,S			
	Responsabilidad social	Rentabilidad de la ética empresarial	¿En su opinión, los responsables de negocios en el mercado deben realizar labores de limpieza y salubridad?	N,CN,AV,CS,S				
			¿Considera que el mercado ha beneficiado a los pobladores de la zona?	N,CN,AV,CS,S				
		Negocio socialmente responsable	¿Con que frecuencia ha participado en actividades solidarias que beneficien a los pobladores de escasos recursos?	N,CN,AV,CS,S				
			¿Considera que el cuidado del medio ambiente es solamente responsabilidad de los socios mercado?	N,CN,AV,CS,S				
	Firma del experto			Fecha 05/06/19				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:							
COMPETENCIAS GERENCIALES Y DESARROLLO EMPRESARIAL DE LOS SOCIOS DEL MERCADO MODELO EL PROGRESO, CARABAYLLO 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Florez Cueva, Andrea del Carmen							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. ALDORA CORREA DAVID FERNANDO</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
COMPETENCIAS GERENCIALES	Inteligencia emocional	La competitividad entre individuos	¿En su opinión, es considera competente ante los demás?	N,CN,AV,CS,S			
		Empatía	Usualmente Ud. ¿Se pone en el lugar de otra persona frente a un problema en particular?	N,CN,AV,CS,S			
		Habilidades sociales	¿Con que frecuencia su relación interpersonal es a todo nivel?	N,CN,AV,CS,S			
	Inteligencias múltiples	Lógico – matemático	¿Con que facilidad puede resolver problemas de cálculos?	N,CN,AV,CS,S			
		Lingüística	¿Normalmente Ud. Se expresa con claridad y elocuencia ante su público consumidor?	N,CN,AV,CS,S			
		Intrapersonal	¿Considera que autoevaluarse contribuye a mejorar su eficiencia en el trabajo?	N,CN,AV,CS,S			
		Interpersonal	¿Usualmente ayuda a personas brindándoles un consejo orientado a los negocios?	N,CN,AV,CS,S			
	Liderazgo	Inspira auto-confianza	¿Considera que la gente acude a Ud. Para confiarle un problema en particular?	N,CN,AV,CS,S			
		Flexibilidad, adaptivo y cambiante	¿En su opinión se adapta con facilidad ante un cambio en su entorno?	N,CN,AV,CS,S			
		Asume riesgos	¿Normalmente Ud. toma de decisión de invertir en una oportunidad de negocio?	N,CN,AV,CS,S			

ANEXO 8 PRUEBA PILOTO DE ALFA DE CRONBACH

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	20