



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Habilidades gerenciales y gestión de los recursos humanos en los
trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. Trujillo-Perú
2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios – MBA

AUTOR:

Br. Chumpitazi Cadillo, David Hector (ORCID: 0000-0001-8945-9026)

ASESOR:

Dr. Paca Pantigoso, Flabio Romeo (ORCID: 0000-0002-6921-4125)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

A mis padres y a mi familia
por su apoyo en todo
momento.

Agradecimiento

A mi profesor por su comprensión y guía en mi presente investigación a mi linda esposa por su apoyo y comprensión en mis estudios profesionales.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variable y Operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1	Organización de porcentajes de trabajadores de Premezclados Ken sobre habilidades gerenciales	18
Tabla 2	Organización de porcentajes de trabajadores de Premezclados Ken sobre habilidades técnicas	19
Tabla 3	Organización de porcentajes de trabajadores de Premezclados Ken sobre habilidades humanas	20
Tabla 4	Organización de porcentajes de trabajadores de Premezclados Ken sobre habilidades conceptuales	21
Tabla 5	Organización de porcentajes de trabajadores de Premezclados Ken sobre gestión de los RRHH	22
Tabla 6	Organización de porcentajes de trabajadores de Premezclados Ken sobre captación del personal	23
Tabla 7	Organización de porcentajes de trabajadores de Premezclados Ken sobre capacitación del personal	24
Tabla 8	Organización de porcentajes de trabajadores de Premezclados Ken sobre evaluación del personal	25
Tabla 9	Organización de porcentajes de procesos de habilidades gerenciales y gestión de los RRHH	26
Tabla 10	Organización de porcentajes de procesos de habilidades técnicas y gestión de los RRHH	27
Tabla 11	Organización de porcentajes de procesos de habilidades humanas y gestión de los RRHH	28
Tabla 12	Organización de porcentajes de procesos de habilidades conceptuales y gestión de los RRHH	29
Tabla 13	Prueba de normalidad k -s	30
Tabla 14	Correlación de procesos de habilidades gerenciales y gestión de los RRHH en trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú	31
Tabla 15	Correlación de procesos de habilidades técnicas y gestión de los RRHH en trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú	32
Tabla 16	Correlación de procesos de habilidades humanas y gestión de los RRHH en trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú	33

Tabla 17	Correlación de procesos de habilidades conceptuales y gestión de los RRHH en trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú	34
----------	---	----

Índice de figuras

Figura 1	Esquema del diseño de investigación	13
Figura 2	Organización de porcentaje de percepción de trabajadores sobre habilidades gerenciales	18
Figura 3	Organización de porcentaje de percepción de trabajadores sobre habilidades técnicas	19
Figura 4	Organización de porcentaje de percepción de trabajadores sobre habilidades humanas	20
Figura 5	Organización de porcentaje de percepción de trabajadores sobre habilidades conceptuales	21
Figura 6	Organización de porcentaje de percepción de trabajadores sobre gestión de los RRHH	22
Figura 7	Organización de porcentaje de percepción de trabajadores sobre captación del personal	23
Figura 8	Organización de porcentaje de percepción de trabajadores sobre capacitación del personal	24
Figura 9	Organización de porcentaje de percepción de trabajadores sobre evaluación del personal	25
Figura 10	Organización de porcentaje de trabajadores según los procesos de habilidades gerenciales y gestión de RRHH	26
Figura 11	Organización de porcentaje de trabajadores según los procesos de habilidades técnicas y gestión de los RRHH.	27
Figura 12	Organización de porcentaje de trabajadores según los procesos de habilidades humanas y gestión de RRHH	28
Figura 13	Organización de porcentaje de trabajadores según los procesos de habilidades conceptuales y gestión de RRHH	29

Resumen

La presente investigación titulada “habilidades gerenciales y gestión de los recursos humanos en los trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. Trujillo-Perú 2019”, tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la habilidades gerenciales y gestión de los recursos humanos en los trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. Trujillo-Perú 2019.

La metodología empleada para el presente estudio tiene un diseño no experimental con enfoque cuantitativo de alcance correlacional con corte transversal. Se trabajó con una muestra de 110 trabajadores frecuentes y potenciales de la empresa Premezclados Ken S.A.C., provincia de Trujillo, región Trujillo. Perú. Para la recopilación de datos se empleó el cuestionario de habilidades gerenciales y el cuestionario de gestión de los recursos humanos. La encuesta aplicada de habilidades gerenciales se basa totalmente en la mezcla de los tres factores (habilidades técnicas, habilidades humanas, habilidades conceptuales) y para la gestión de los recursos humanos se empleó los factores (captación de personal, capacitación de personal, evolución de personal). Para comprobar las hipótesis se ha utilizado la “rho” de Spearman (coeficiente de correlación), para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach obteniendo un coeficiente de 0.818 de V1 y 0,833 para V2, siendo la razón que autoriza para aplicar el cuestionario. El análisis de datos se realizó mediante estadística descriptiva utilizando el SPSS versión 24.

Los resultados obtenidos fueron, significancia ($p < 0,05$), la cual permite señalar que la relación es significativa y una ($Rho = 0,882$) la cual indica que existe una correlación alta entre las variables, por lo que se concluye que existe una relación positiva entre la habilidades gerenciales y gestión de los recursos humanos en los trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. Trujillo-Perú 2019.

Palabras clave: habilidades gerenciales y gestión de los recursos humanos.

Abstract

This research entitled “managerial skills and human resources management in workers of the Premezclados Ken S.A.C. Company, Trujillo-Peru 2019”, aims to determine the relationship between managerial skills and human resources management in the workers of the Premezclados Ken S.A.C. Company, Trujillo-Peru 2019.

The methodology used for this study has a non-experimental design with a quantitative approach of correlational scope with cross-section. We worked with a sample of 110 frequent and potential workers from Premezclados Ken S.A.C., Trujillo province, Trujillo region. The management skills questionnaire and the human resources management questionnaire were used for data collection. The applied survey of managerial skills is based entirely on the mixture of the three factors (technical skills, human skills, conceptual skills) and for the management of human resources the factors were used (recruitment, staff training, evolution of staff). To test the hypotheses, Spearman's “rho” has been used, to determine the reliability of the instrument Cronbach's alpha was used, obtaining a coefficient of 0.818 of V1 and 0.833 for V2, being the reason that authorizes the questionnaire to be applied. Data analysis was performed using descriptive statistics using SPSS version 24.

The results obtained were, significance ($p < 0.05$), which indicates that the relationship is significant and one ($Rho = 0.882$) which indicates that there is a high correlation between the variables, so it is concluded that there is a positive relationship between managerial skills and human resources management in employees of the company Premixes Ken SAC Trujillo-Peru 2019.

Keywords: managerial skills and human resources management.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones empresariales e institucionales hoy por hoy en todo el mundo, están teniendo varios aspectos de habilidades gerenciales y RRHH que les permite perdurar en esta era tecnológica competitiva. Por lo cual se implementa metodologías que accedan desenvolver destrezas de gerencia de sus directivos, designando de afirmar una administración competente, poderosa, y consecuentemente en los RRHH y que este alcance la calidad de los servicios que presta a diversas compañías involucrando a un personal altamente calificado.

La generalidad de las instituciones que no perduraron a las necesidades y ventas de la actualidad evidencian cualidades mensuales, que son la forma o a la inexactitud de dirigentes y administrativos con destrezas, las cuales han decidido el modelo, acerca del perfeccionamiento de administración de los RRHH, apreciando al presente modelo de gestión como el adecuado más y más presumido que tiene en su organismo.

En el Perú el Registro Nacional de Trabajadores en Construcción Civil - RETCC, con nuevas políticas se impulsan que las fundaciones del estado peruano se innoven hacia abrir los ojos las modernas deyección y salidas que se originan del adelanto de la tecnología y sociedad globalizada, por lo que mediante acciones se inicia el desenvolvimiento de competencias administrativas de gerentes que tramitan con acerca del talento humano que tienen, de tal carácter que favorezca tener en cuenta un anverso de colaboradores internos involucrados y competentes en institución del desarrolla gerencial, institucional y presupuestal de institución generando así mismo la ganancia de propósitos y fines empresariales.

Analizando la existencia de la Compañía Premezclados Ken S.A.C. que puede estar a la mira que evidencian enormes dificultades con inexactitud de destrezas de administración en colectividad de directivos y RRHH, lo cual no hay presencia en desarrollo empresarial alcance conseguir propósitos y fines programados.

El recuento de los trabajadores, la compañía Premezclados Ken Trujillo, tiene como ocupación primordial suministrar asistencia tecnológica de sus

volquetes mezcladores (mixer para concreto), vehículos de inyección de concreto para instalaciones verticales a y su intervención en la mezcla de todo tipo de concreto para la industria, el fallo de destrezas dirigenciales a paralelismo de porción administrativa atiende el tributo una prestación de efectividad, y es forzoso que tomen métodos que accedan desenvolver esta muestra de competencias las cuales garantizan una eficaz formación.

El mercado disertación no tiene manejo de estímulos para incentivar el impulso de destrezas del talento humano, con los cuales controla la compañía, en la conducta y el buen desempeño logrando recompensar los ideales y prioridades de colaboradores internos, asimismo a empleados y presupuestos, lo que afecta notablemente la alineación de los trabajadores y a las proyecciones de la empresa.

Formulación de PG:

¿Qué relación existe hacia habilidades gerenciales y la gestión de RRHH de trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. Trujillo-Perú 2019?

PE 1:

¿Qué relación existe hacia habilidades técnicas y la gestión de RRHH de trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. Trujillo-Perú 2019?

PE 2:

¿Qué relación existe hacia habilidades humanas y la gestión de RRHH de trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. Trujillo-Perú 2019?

PE 3:

¿Qué relación existe hacia habilidades conceptuales y la gestión de RRHH de trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. Trujillo-Perú 2019?

En el grado teórico, permite justificar teóricamente la sistematización del grupo de información tendentes para preparar una cámara de conceptos y referencias referente a destrezas administrativas y RRHH, lo que permita evidenciar la unión directa en el ambiente corporativo. Por consecuente, son factores de significación para conseguir el prestigio de la institución empresarial. Implicando comandar, fluir y promover a los colaboradores internos para hacer actividades específicas. Las interrelaciones y las periodificaciones son elementales

en el desempeño de gestión de personal para conseguir el futuro en aparecer las etapas de planificar y la institución consecuentemente a fundar el contexto armonioso, ayudando a su personal a contribuir a la institución empresarial.

La justificación práctica; contribuyó a que la empresa Premezclados Ken S.A.C. Trujillo, refuerce el desarrollo de habilidades gerenciales y la gestión de RRHH adecuadamente, tomando en cuenta la elección del personal, refuerzos a personas y valoración del trabajo realizado, forman desarrollo para alcanzar las metas establecidas para la institución, así mismo se obtiene mayor rango de eficacia en el desempeño laboral, mediante ello los colaboradores internos manejen responsabilidades de modo adecuado y con acerbo profesional.

La justificación social. el presente trabajo es relevante para la sociedad porque aborda una temática cultural, donde en cada organización como privada o pública existe una problemática latente concerniente a la administración de los RRHH y obligación profesional de los servidores.

Metodológicamente se justifica de acuerdo a los hechos presentados, fue una indagación básica, de enfoque no experimental, transversal: carácter descriptivo correlacional, en la cual se presentó como propósito determinar la correlación hacia variables de la tesis, en la cual, se validó cuestionarios por juicios de especialistas, a la vez se elaboró la confiabilidad mediante Alfa de Cronbach, evidenciándose alta fiabilidad.

La HG:

Hay relación hacia habilidades gerenciales y gestión de RRHH de trabajadores de Premezclados Ken.

HE 1

Hay relación hacia habilidades técnicas y gestión de RRHH de trabajadores de Premezclados Ken..

HE 2

Hay relación hacia habilidades humanas y gestión de RRHH de trabajadores de Premezclados Ken.

HE 3

Hay relación hacia habilidades conceptuales y gestión de RRHH de trabajadores de Premezclados Ken.

El OG:

Determinar relación existente hacia habilidades gerenciales y gestión de RRHH en trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú.

OE 1

Determinar relación existente hacia habilidades técnicas y gestión de RRHH en trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú.

OE 2

Determinar relación existente hacia habilidades humanas y gestión de RRHH en trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú.

OE 3

Determinar relación existente hacia habilidades conceptuales y gestión de RRHH en trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional tenemos los trabajos previos:

Gutiérrez (2016), en el presente estudio peruano el propósito fue establecer correlación hacia habilidades de gerencia y administración de RRHH en la casa de estudio superior moqueguano José Carlos Mariátegui, el método fue descriptivo y cuantitativo. Diseño correlacional. La muestra contó con 67 empleados, concluyó afirmando que hay correlación hacia variables estudiada, mediante el valor de $Tau_b = 0,694$; cuya significancia fue $p\text{ valor} = 0,05$, la administración de R.R.H.H es eficaz lo cual presenta que las acciones reprogramadas, se ajusten a un desarrollo de planificar la estrategia.

Sánchez (2015), con la finalidad de establecer la correlación hacia competencias de gerencia y el desarrollo de las capacidades laborales de empleados de la Universidad Peruana Los Andes, Perú. La metodología usada fue cuantitativa. de diseño descriptiva relacional. Con muestra formada por 52 educadores. Los hallazgos sostienen que, hay correlación hacia las variables ($\rho = 0,627$; $p\text{ valor} = 0,03$).

Diburga (2015), el propósito fue precisar la correlación hacia habilidades de gerencia y el proceso de destrezas laborales en Región Ayacucho. El método fue cuantitativo. Diseño usado descriptivo de relacional. Con muestra formada por 89 obreros. Las pesquisas muestran que hay correspondencia hacia variables estudiadas ($\rho = 0,558$; $p\text{ valor} = 0,00$). En el contexto no hay políticas empresariales que promuevan la administración de RRHH

Siendo los trabajos previos a nivel internacional:

Jaúregui (2016), en su indagación manifestó el fin de precisar la correspondencia hacia las destrezas de gerencia y administración de R.R.H.H en el país hondureño. Método cuantitativo. Diseño de la tesis sumido en ejecutar las acciones de describir la correspondencia. Muestra formada 89 educadores. Finalizó que, hay correspondencia hacia las variables de estudio ($Tau_b = 0,694$; $p\text{ valor} = 0,04$). Demostrándose que la carencia de educadores comprometidos en la casa de estudios se origina en la administración técnica y sistemática del talento humano.

Alarcón (2014), en su estudio describió destrezas de gerencia y el interés en satisfacer profesionalmente a los docentes de Escuelas Básicas de la región Cano Nuevo de Cojedes, con una muestra de 19 educadores, Se halló que en la dimensión de habilidades conceptuales: responsabilidad (16%), puntualidad (11%), productividad (11%), competitividad (11%), eficacia (16%) y eficiencia (16%); en la dimensión habilidades técnicas: comunicación (16%), toma de decisiones (11%) y trabajo en equipo (11%); y en la dimensión habilidades humanas: liderazgo (16%), motivación (11%), compromiso (11%) y sentido de pertenencia (21%).

Gonzales (2016), tuvo su indagación, la finalidad de precisar la correspondencia hacia habilidades de gerencia en RRHH en Colombia. De diseño de descriptivo relacional. Muestra formada por 138 obreros. Los hallazgos confirman que, hay correspondencia hacia las variables ($Tau_b = 0,584$; $p_valor = 0,00$). Concluyendo que 64% de los empleados consideran que la clase de administración que procesa en la administración vigente se orienta por ser tolerante, perjudicando de manera sustancial la administración empresarial, alcanzando los propósitos de la institución.

Las habilidades gerenciales, contamos con Robbins y Coulter (2018) sostuvieron que esas habilidades presentan competencias que tiene el director para dirigir una empresa de manera eficaz e idóneo, organizado en habilidades técnicas, humanas y conceptuales.

Al hacerse mención las facultades de guiar un ente se refieren a la sistematización al conjunto de las capacidades que conforman el desarrollo de la organización y la conjetura, estructura, orientación y coordinación.

Hurtado (2015) sostuvo conforme a ser fundamental la comprensión y destreza del dirigente debe ajustarse como juicio competente de uno del desarrollo organizacional, los conjuntos de teóricos coinciden en indicar que debe ser completa el progreso de capacidades de la sociedad, en tal sentido la facultad de administración en equipo, la solución de pleitos y la edificación de una civilización empresarial.

Valdez (2016) mencionó que la exactitud concerniente a la descripción de capacidades de gerencia fue indispensable explicar lo que una capacidad.

Asimismo, sostuvo que toda capacidad es habilidad que admite a individuos realizarse de forma efectiva el desempeño de una labor profesional.

Zegarra (2016) sostuvo que la reseña de las capacidades gerenciales son habilidades, deduciendo que básicamente deben desarrollar el despliegue de actividades de directores o en el desarrollo de alguna acción, en tal sentido +es significativo y preciso que las instituciones empresariales muevan un método de administración de RRHH permitiéndoles recontar con trabajadores aptos y capacitados.

Esta necesidad de impulsar la ampliación de las capacidades del personal que labora en la institución, se viene generalizando en todas las organizaciones del planeta, ya que se ha conseguido comprender que el bien más valioso de todo establecimiento es el capital humano, puesto que de esta potencia laboral depende que la organización se mantenga en vigor en el mercado, de lo contrario sucumbiría ante las nuevas demandas y necesidades que los usuarios plantean según como se desarrollen en un determinado contexto.

Orellana (2016) sostiene que las habilidades gerenciales están íntimamente unido a liderazgo, por lo que hace falta de impulsar las habilidades de las personas para conducir a las organizaciones, en pie a la persuasión y la potencial de convicción, de tal modo que todos los trabajadores hagan suyo la misión y la visión de la asociación, solo así se podrá avalar que el personal que labora en la institución se sienta comprometido e identificado con el logro de los objetivos institucionales.

Carmona (2016) sostiene que otra de las habilidades que caracterizan al personal dirigente que posee habilidades gerenciales viene a ser la facultad que posee para solucionar los conflictos surgidos al interior y exterior de la institución, en la medida que posee la destreza para prestar atención a las partes en oposición y solventar en base a lo que es más sano para la corporación, por lo mismo este tipo de decisiones solicita templanza y carácter.

Varias de las problemáticas aparecen al interino de la institución empresarial perjudicando en forma considerable el triunfo de los objetivos y los fines de la institución empresarial, en tal sentido es el factor con habilidades de gerencia y la capacidad y visión de evaluar y adelantar a situaciones conflictivas, orientándolos

en forma oportuna y con la precisión que el contexto amerita, en la misma línea, la generalidad de estos casos logran la intervención y regularización de tipo de situación que por no ser respondido en su momento debido se perjudica y afecta los procedimientos y acciones que se ejecuta a nivel de la institución empresarial.

El interés de habilidades de gerencial, para Whetten y Cameron (2011) afirmaron sobre la importancia de muchas cualidades definidas marcan las habilidades de gerencia y la diferencia de otro tipo de características y formas prácticas gerenciales.

Las capacidades de gerencia se originan del desenvolvimiento en razón a actividades que los individuos hacen y que dirigen positivos efectos. En la misma línea, poseen las características de ser identificables, pues la persona supervisa el buen desenvolvimiento de estos comportamientos, son conductas que los seres humanos mantienen y monitorean por sí mismas. Otro elemento a relucir es que las habilidades de gerencia se consiguen y acrecientan con rapidez, en otras palabras, el mejoramiento e incremento del buen desempeño en relación a la praxis y la feedback. Whetten y Cameron (2011) sostuvieron que habilidades mencionadas están relacionadas entre sí, los gerentes deben poseer muchas capacidades y habilidades que en combinación potencien, estas conductas tan simples y reiterativas, con respuestas complicadísimas. Es menester observar que muchos de los gerentes y funcionarios presentan una serie de habilidades y destrezas que no sería fácil saber reconocer algunas de las mencionadas de forma muy evidente, pues las mismas ellas se encuentran mezcladas.

Las dimensiones de gerencias funcionales Robbins y Coulter (2018) sostuvieron que las capacidades y destrezas técnicas están relacionadas a la información específica del desempeño y de las estrategias primordiales para permanecer de forma competitiva las actividades de las labores.

En relación debemos de recordar que generalmente en las instituciones públicas únicamente se apela a la experiencia conseguida en muchos años de trabajo, por lo que se descuida la formación continua del personal dirigente, lo que implica que además de la experiencia para asegurar una gestión efectiva, se necesita que esta se complemente con la formación especializada.

Madrigal (2009) la definió como las habilidades técnicas que contempla toda empresa como un todo. En estas habilidades está incluida la destreza que permite la coordinación e interpretación de las ideas, los conocimientos y las prácticas. Por efecto, permite estudiar, pronosticar y planear, tomando en cuenta el ambiente general interno como externo de la organización. Estas habilidades permiten entender las dificultades de la empresa en su conjunto y comprender donde articula su dominio particular.

Robbins y Coulter (2018) considera que las habilidades humanas que conforman las habilidades gerenciales aluden a la capacidad de trabajar bien con otras personas tanto individualmente como en grupo.

Las habilidades humanas es la interrelación que se tiene de gerentes con toma de decisiones con respecto a quienes tiene a su cargo en su periodo laboral puesto que ellos son responsables por su desempeño laboral en la institución, y sus logros desempeñados son a través de su jefe en cargo (superior) validando a si su rendimiento de cada uno de los colaboradores de la empresa.

Madrigal (2009) la definió como la capacidad que se tiene para utilizar a su beneficio o para la institución las relaciones y recursos suficientes para elaborar las funciones específicas asignadas que posibiliten enfrentar los problemas y dificultades que se presentan cotidianamente en la organización; por este motivo, se necesita tener un perfil profesional idóneo para el puesto.

Robbins y Coulter (2018) sostiene que las habilidades conceptuales se refieren a la capacidad de pensar y de conceptualizar situaciones abstractas y complejas.

Las habilidades conceptuales le otorgan preeminencia al rector para adelantarse a los hechos, de este modo se ha de pretender que la formación continua sea un requerimiento de los profesionales que tienen el compromiso de guiar a las instituciones.

Por lo tanto, podemos indicar que las habilidades gerenciales se evidencian a partir de la concordancia de estos tres tipos de habilidades, ya que es preciso diferenciar lo que es la gestión de la gerencia, por cuanto representan términos que en esencia son diferentes.

Madrigal (2009) conceptualizan a las habilidades personales o humanas como la capacidad para laborar en conjunto, con carácter colaborativo, buen trato y cooperación para solucionar las necesidades y problemas de sus compañeros de trabajo o para conseguir los objetivos institucionales. Esta habilidad impacta en los demás individuos de la organización a raíz de su motivación y de una adecuada orientación del equipo de trabajo para cumplir con los propósitos establecidos.

Las teorías relacionadas al tema Gestión de RRHH Fuensalida (2016) sostiene que la gestión de los RRHH es considerada como el proceso administrativo en el que la compañía u organización orienta todos sus esfuerzos en atraer, habilitar, valorar y principiar al personal que labora en la institución asegurando de esta forma, contar con el capital humano apto y competente que asegura que los procesos, las actividades y los objetivos institucionales se logren conseguir según lo anticipado.

En ese sentido, podemos señalar que la gestión de los RRHH, es el proceso en el que la institución destina e invierte recursos para optimizar las habilidades y competencias laborales de sus trabajadores, de tal manera que se garantiza que el servicio que brinda la corporación sea de calidad.

Villanueva (2016) sostiene que la gestión de los RRHH tiene el fin de brindar a los trabajadores diferentes espacios y estrategias para desenvolver sus habilidades profesionales y sobre todo sus habilidades personales, de tal modo que se incrementen los niveles de compromiso e identificación con la institución.

Es imprescindible señalar que la gestión de los RRHH no solo se limita a la captación, adiestramiento y valoración del personal que labora en la corporación, sino también de garantizar un área laboral cómodo y agradable, en el que el esfuerzo y sacrificio proporcionado por el personal que labora en la corporación sea estimado y reconocido.

Las etapas o los pasos que debe sistematizar todo evolución de gestión de los RRHH vienen a ser: reclutar al personal apto; facultar y optimizar las habilidades profesionales del personal y valorar el desempeño laboral.

La importancia de los RRHH Chiavenato (2009). Hace poco tiempo que la cultura organizacional imperante en las empresas dejó de privilegiar las tradiciones

antiguas y pasados y se concentró en el presente, con ello; provocó que el conservadurismo y la preservación de status que dieran paso a la innovación y al cambio de hábitos en la manera de pensar y actuar. La vieja concepción de las relaciones industriales se sustituyó por una nueva manera de administrar al personal, la cual recibió el nombre de administración de RRHH.

Los procesos en la gestión de RRHH Mondy & Noe (1997). La gestión de RRHH lleva a cabo la dirección integral de diferentes funciones, desde el comienzo hasta el fin de una relación laboral, tales como: reclutar, seleccionar el trabajador con el perfil indicado, capacitar, entrenar, evaluar el desempeño laboral, describir las responsabilidades que tiene cada puesto dentro de la organización, desarrollar programas, talleres, cursos, etc., y cualquier otros programas que vayan de acuerdo al crecimiento y mejoramiento de los discernimientos del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo, ofreciendo asistencia psicológica a los trabajadores en función de mantener un ambiente armónico en la organización.

Mondy & Noe (1997) evidenciaron que una empresa o institución la planificación de RRHH realiza el diagnóstico y por consiguiente el mejoramiento de acciones, dentro del área con la finalidad de portar servicios eficaces a ellos mismos. Originando el desarrollo que asegure los diversos procesos de RRHH se concreten. Estos métodos de RRHH intentaron realizar el agregado de valores a la institución y/o empresa, definiendo la misión o anhelos, visión o alcances y por consiguiente las prioridades de funciones de los RRHH. Es en la misma línea elaborar estrategias de RRHH con la necesidad de un gran compromiso con la participación de los colaboradores internos de la organización. El gerente o administrador de RRHH debe olvidar el tradicional rol de jefe autoritario del personal, de donde las actividades concluían en el comedido obediencia de las normativas y leyes. Debiendo alcanzar convertirse las estrategias de la empresa institucional en preferencias de RRHH. La tarea empezara por la visión y misión de la institución, a partir de ellas y los centros de atención u objetivos principales, que son en definitiva los valores y puntos más importantes donde centrar su accionar, todo ello debe lograrse a través de la implementación de procesos pertinentes.

Las dimensiones de gestión de RRHH Fuensalida (2016) la captación personal, señala que el procedimiento de atracción o reclutamiento del personal

que la organización requiere, debe necesariamente garantizar el perfil del lugar de trabajo que se requiere cubrir, por lo que los procesos de elección deben asegurar la valoración de los atributos y las características personales y profesionales del candidato, asunto inverso los procesos y la calidad del trabajo no satisfacerla las exceptivas previstas.

Fuensalida (2016) capacitación de personal, referente a la fase de adiestramiento y desarrollo de las habilidades profesionales de los trabajadores sostiene que es un procedimiento en el que la institución invierte capital material y presupuestal con la precisa intención de contar con personal apto y competente que asegure o incremente los niveles de compromiso e identificación con la misión y la visión de la organización.

Fuensalida (2016) la evaluación de personal, la formación debe garantizar que el personal en el que la compañía invierte debe estar comprometido con los intereses institucionales, por lo que se sugiere que la elección del empleado (que será preparado) debe ser rigurosa, puesto que en este momento existe una disputa entre las empresas y organizaciones para atraer a los profesionales que reúnen ciertas habilidades y destrezas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Fue no experimental hacia la cual no se manipulan las variables y a la vez ni se arbitra a medición las variables estudiadas; en tal sentido fue de alcance transversal y relacional. Se tomaron 2 variables: V1: Habilidades gerenciales y V2: Gestión de RRHH.

Para Valderrama (2013), hacer indagación no experimental se caracteriza ya que no existe manipulación de manera deliberada las variables. En tal sentido, se refiere a indagaciones donde no se realiza influencia ni busca de manera intencional originar variaciones en las variables.

De igual manera, para Bernal (2006) afirmó que la indagación fue no experimental, con procesos más reiterados utilizados como observar a los diferentes procedimientos de análisis.

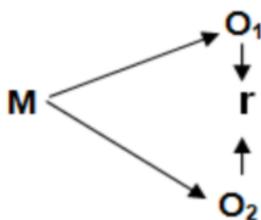


Fig. 1: Esquema del diseño de investigación

Dónde:

- M: Muestra de estudio
- O1: Habilidades gerenciales
- O2: Gestión de los RRHH
- r: Relación

El tipo de indagación fue básico, debido a que elaboran conceptualizaciones desde el inicio de observar las cualidades resaltantes del objetivo de pesquisa, así como lo sostuvo Sabino (1996).

3.2 Variable y Operacionalización

V 1: Habilidades Gerenciales

Robbins y Coulter (2018) sostuvieron que habilidades gerenciales constituyen a brindar las capacidades que tienen los trabajadores dirigentes hacia la gerencia o regir la institución de modo eficaz y eficiente.

V 2: Gestión de los RRHH

Fuensalida (2016) sostuvo que gestión de RRHH es definida como desarrollo de la administración en la cual la empresa o compañía, guía la mayoría de valores en habilitamiento y valorización de los empleados que trabajan en empresa tomando en cuenta de contar con el talento humano suficiente y capaz que asegure que el desarrollo, las acciones y las metas empresariales de alcanzar lo planificado.

3.3 Población, muestra y muestreo

Levin y Rubin (2004), afirmaron que, toda población es conjunto de objetos o individuos establecidos, que presentan para un procesamiento de tesis, los cuales son factores del desarrollo del estudio con la finalidad de tener consecuencias respectivas, la población es extensa y no es posible de analizarlos a todos, en tal sentido, es fundamental tener una muestra que sea representación de población de estudio.

La población del estudio estuvo formada por 153 empleados de empresa Premezclados Ken Trujillo – Perú.

La muestra, para Ñaupas, Mejía & Novoa (2013) afirmaron que la muestra, es la formación del subconjunto como parte del segmento del total de la población, que se selecciona por metodologías probabilísticas y no probabilísticas.

Para este estudio se empleó el censo como muestra, considerando al total de la población, en tal sentido, la muestra fue de 153 empleados, que participaron de forma voluntaria.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La presente investigación utilizamos técnica de encuesta, que para Bernal (2010), afirmó que la técnica de colección de datos, se fundamentó en cuestionario o conjunto de ítems que se planifican con el propósito de obtener datos de los individuos.

El instrumento es la herramienta de gran utilización para recoger los datos en el orden de la tesis. Carrasco (2013) consideró que el cuestionario consiste en representar a los cuestionados en hojas teniendo una colección ordenada y coherente de ítems escritos, de manera clara, precisa y objetiva, para que la información resulte importante.

Ficha técnica de la V 1:

Denominación: habilidades gerenciales

Autor: David Chumpitazi

Objetivo: estimar las habilidades gerenciales

Administración: forma personal

Duración: 10 minutos

Nivel de medición: escala politómica

Descripción de prueba: consta de 18 ítems y 3 dimensiones: (1) habilidades técnicas 1-6; (2) habilidades humanas 7-12; (3) habilidades conceptuales 13-18; con opciones de respuestas múltiples, de tipo Likert.

Calificación: el proceso de evaluación aplicó fue de 1 a 5 presentándose de la siguiente forma: siempre (5), casi siempre (4), a veces: (3), casi nunca (2), nunca (1).

Ficha técnica de la V 2:

Denominación: gestión de RRHH

Autor: David Chumpitazi

Objetivo: estimar la gestión de RRHH

Administración: forma personal

Duración: 10 minutos

Nivel de medición: escala politómica

Descripción de prueba: consta de 18 ítems y 3 dimensiones: (1) captación personal 1-6; (2) capacitación del personal 7-12; (3) 3. evaluación del personal 13-18; con opciones de respuestas múltiples, de tipo Likert.

Calificación: el proceso de evaluación aplicó fue de 1 a 5 presentándose de la siguiente forma: siempre (5), casi siempre (4), a veces: (3), casi nunca (2), nunca (1).

3.5 Procedimiento

Para la validez, Soto (2015) afirmó que se refiere a si un cuestionario sirve o vale para realizar medición lo que se desea medir, siendo los aspectos de validez: contenido, criterio y constructo.

En tal sentido, los cuestionarios han sido revisados exhaustivamente por especialistas que brindaron el visto bueno para su adaptación, por lo cual dichos cuestionarios son importantes para los individuos de la indagación.

Para encontrar la fiabilidad se usó la prueba piloto con 25 empleados como muestra, que poseen iguales características de la población estudiada, con la finalidad de valorar la aplicación del cuestionario al inicio de retomar la información con lo cual se tuvieron datos, usando la prueba de fiabilidad de Alpha de Cronbach, los resultados fueron para la V1 habilidades gerenciales .818 y V2 gestión de RRHH .833, en tal sentido las dos variables cuentan con alta fiabilidad.

Con el logro de los cuestionarios realizados a trabajadores de la Empresa de Premezclados Ken, conjeturando la información de datos en Excel y en SPSS

versión 24 para tener la base estadística. Posterior procedimos a pasar la base a Excel conjuntamente con el total de preguntas por variable (las variables a correlacionar y dimensiones a correlacionar también). Cada variable esta con formada por (18 ítems) y dirigida a 110 colaboradores (muestra) de la Empresa Premezclados Ken SAC.

3.6 Método de análisis de datos

En el análisis de la información de las variables se emplearon el programa de estadística SPSS versión 24. De manera consecutiva y aplicar el cuestionario, se obtuvo información y organizar, y posteriormente obtener los datos que nos permitió representar los hallazgos en figuras y tablas.

Para la contrastación de las hipótesis se usó la prueba estadística de Rho de Spearman, debido a los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, que evidenciaron la distribución de los datos de manera no paramétrica.

3.7 Aspectos éticos

En el proceso de la actual indagación, se refirió al permiso de la institución empresarial, Empresa Premezclados Ken. Trujillo-Perú. En específico la autorización de la Gerencia Alta, la Administración, y del área de Operaciones. Con relación a la investigación se señala que fue original y verdadero, en tal sentido en Perú son insuficientes las investigaciones, de la misma manera, se espera que esta investigación represente el punto de inicio para futuras pesquisas en relación a la temática.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva:

Tabla 1

Organización de porcentajes de trabajadores de Premezclados Ken sobre habilidades gerenciales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	28	15,5%	15,5%
	Medio	92	64,5%	80,0%
	Alto	33	20,0%	100,0%
	Total	153	100,0%	

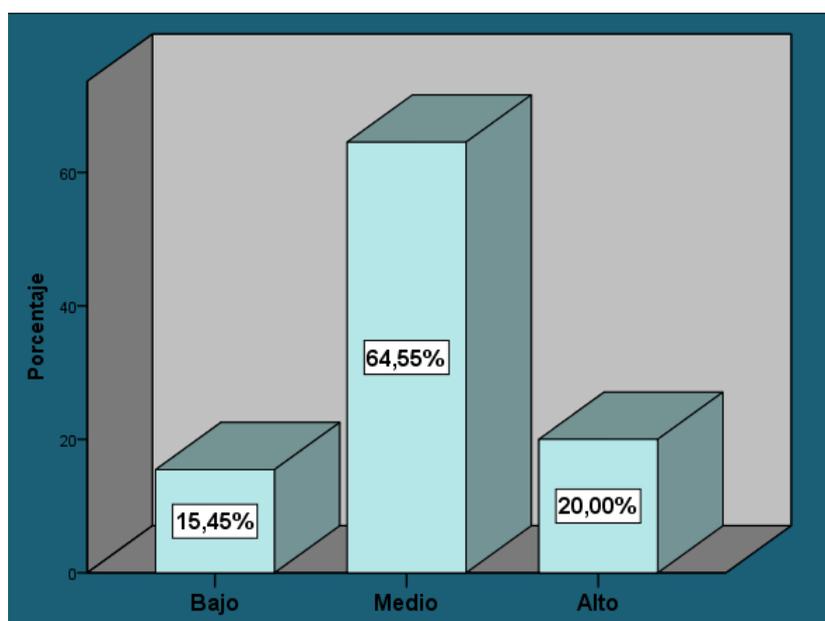


Fig. 2: Organización de porcentaje de percepción de trabajadores sobre habilidades gerenciales

Apreciación:

Se aprecia que el porcentaje máximo responde rango medio (64.55%), seguido rango alto (20%), y en menor cantidad rango bajo (15.45%). Concluyendo que la percepción de empleados en los procesos habilidades gerenciales de Premezclados Ken SAC, es de rango medio.

Tabla 2

Organización de porcentajes de trabajadores de Premezclados Ken sobre habilidades técnicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	30	17,3%	17,3%
	Medio	89	61,8%	79,1%
	Alto	34	20,9%	100,0%
	Total	153	100,0%	

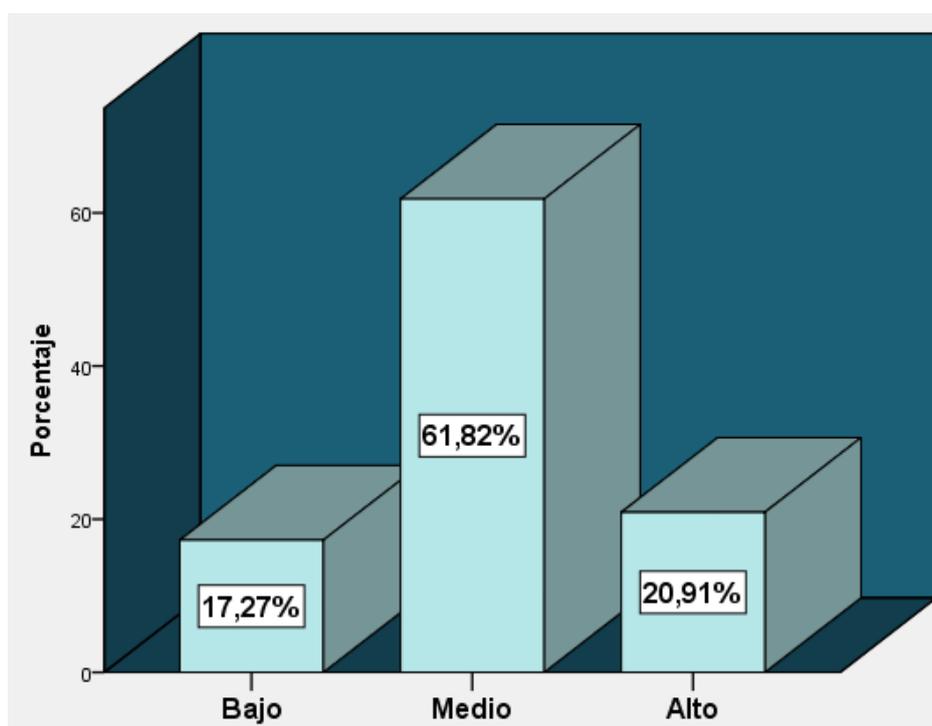


Fig. 3: Organización de porcentaje de percepción de trabajadores sobre habilidades técnicas

Apreciación:

Se aprecia que el porcentaje máximo responde rango medio (61.82%), seguido rango alto (20.91%), y en menor cantidad rango bajo (17.27%). Concluyendo que la percepción de empleados en los procesos habilidades técnicas de Premezclados Ken SAC, es de rango medio.

Tabla 3

Organización de porcentajes de trabajadores de Premezclados Ken sobre habilidades humanas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	32	19,1%	19,1%
	Medio	83	56,4%	75,5%
	Alto	38	24,5%	100,0%
	Total	153	100,0%	

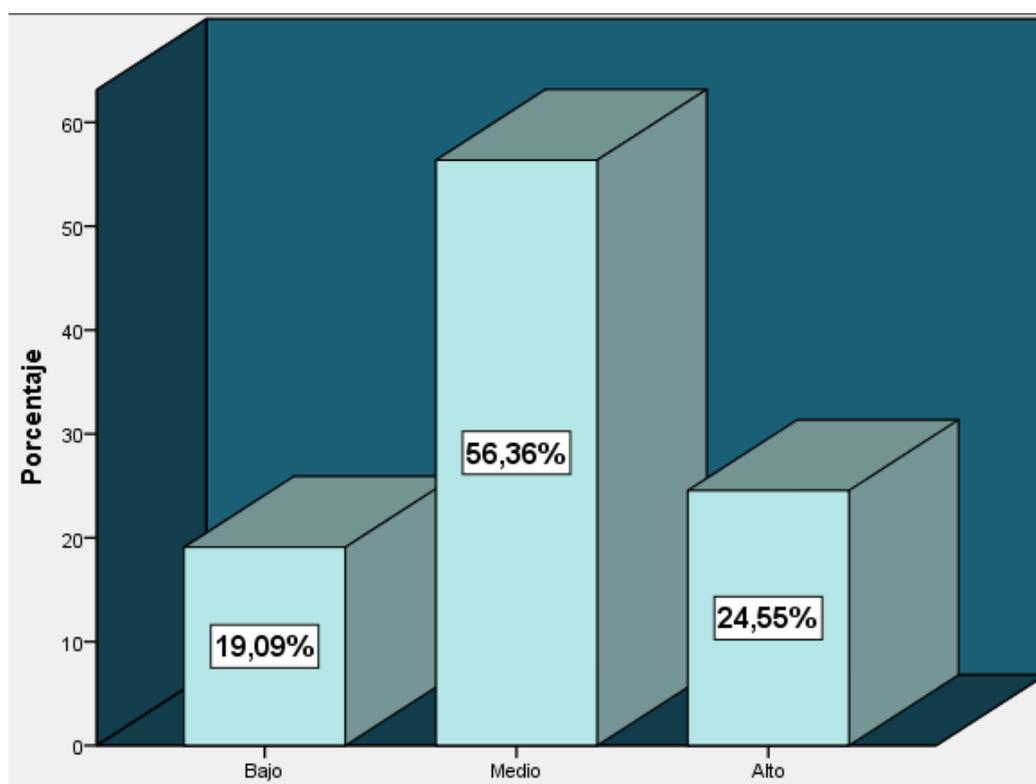


Fig. 4: Organización de porcentaje de percepción de trabajadores sobre habilidades humanas

Apreciación:

Se aprecia que el porcentaje máximo responde a rango medio (56.36%), seguido por rango alto (24.55%), y en menor cantidad rango bajo (19.09%). Concluyendo que la percepción de empleados en los procesos habilidades humanas de Premezclados Ken SAC, es de rango medio.

Tabla 4

Organización de porcentajes de trabajadores de Premezclados Ken sobre habilidades conceptuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	32	19,1%	19,1%
	Medio	88	60,9%	80,0%
	Alto	33	20,0%	100,0%
	Total	153	100,0%	

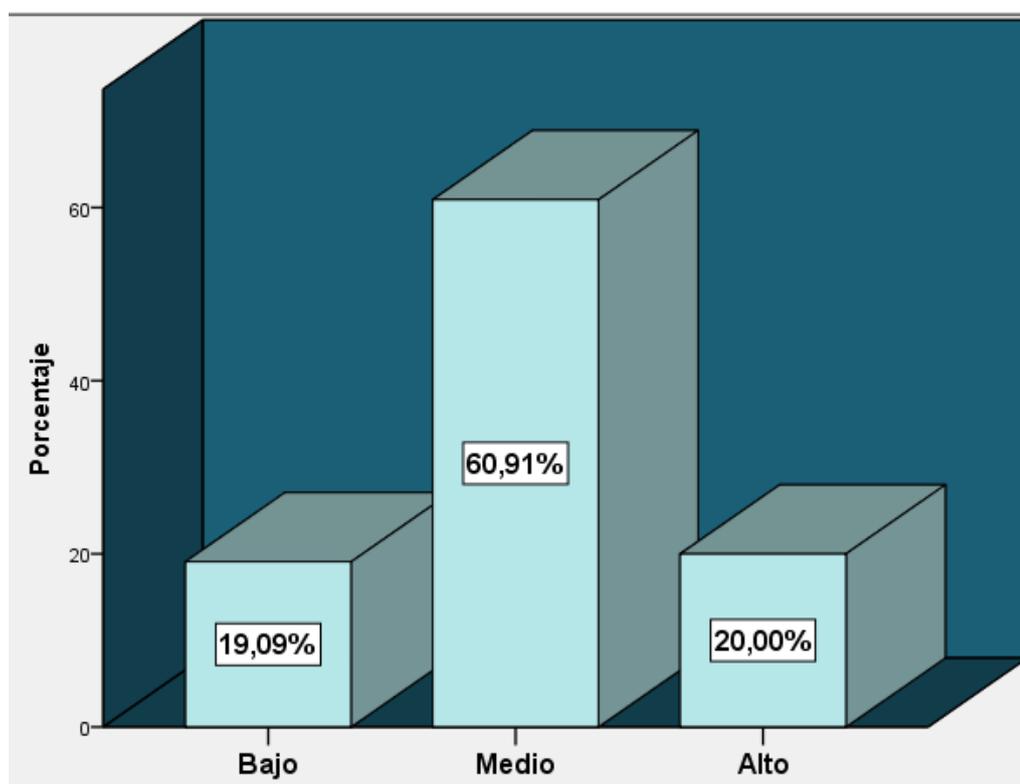


Fig. 5: Organización de porcentaje de percepción de trabajadores sobre habilidades conceptuales

Apreciación:

Se aprecia que el porcentaje máximo responde rango medio (60.91%), seguido por rango alto (20%), y en menor cantidad rango bajo (19.09%). Concluyendo que la percepción de empleados en los procesos habilidades conceptuales de Premezclados Ken SAC, es de rango medio.

Tabla 5

Organización de porcentajes de trabajadores de Premezclados Ken sobre gestión de los RRHH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	28	15,5%	15,5%
	Medio	88	60,9%	76,4%
	Alto	37	23,6%	100,0%
	Total	153	100,0%	

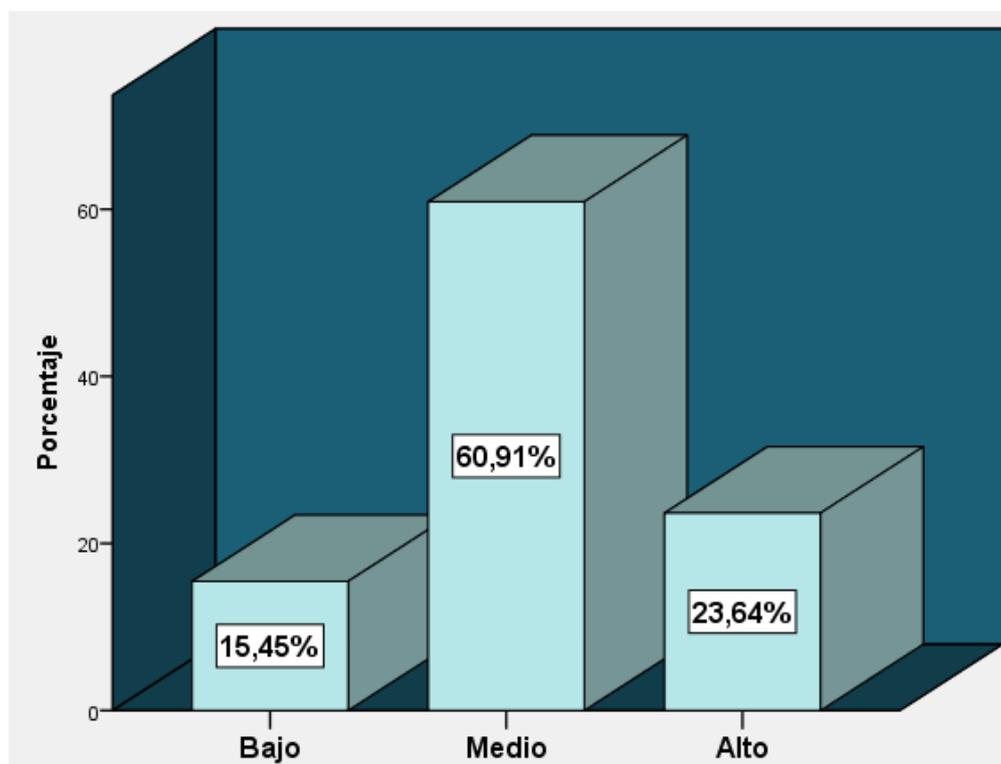


Fig. 6: Organización de porcentaje de percepción de trabajadores sobre gestión de los RRHH

Apreciación:

Se aprecia que el porcentaje máximo responde a rango medio (60.91), seguido por rango alto (23.64%), en menor cantidad rango bajo (15.45%). Concluyendo que la percepción de empleados en los procesos de gestión de RRHH de Premezclados Ken SAC, es de rango medio.

Tabla 6

Organización de porcentajes de trabajadores de Premezclados Ken sobre captación del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	31	18,2%	18,2%
	Medio	79	52,7%	70,9%
	Alto	43	29,1%	100,0%
	Total	153	100,0%	

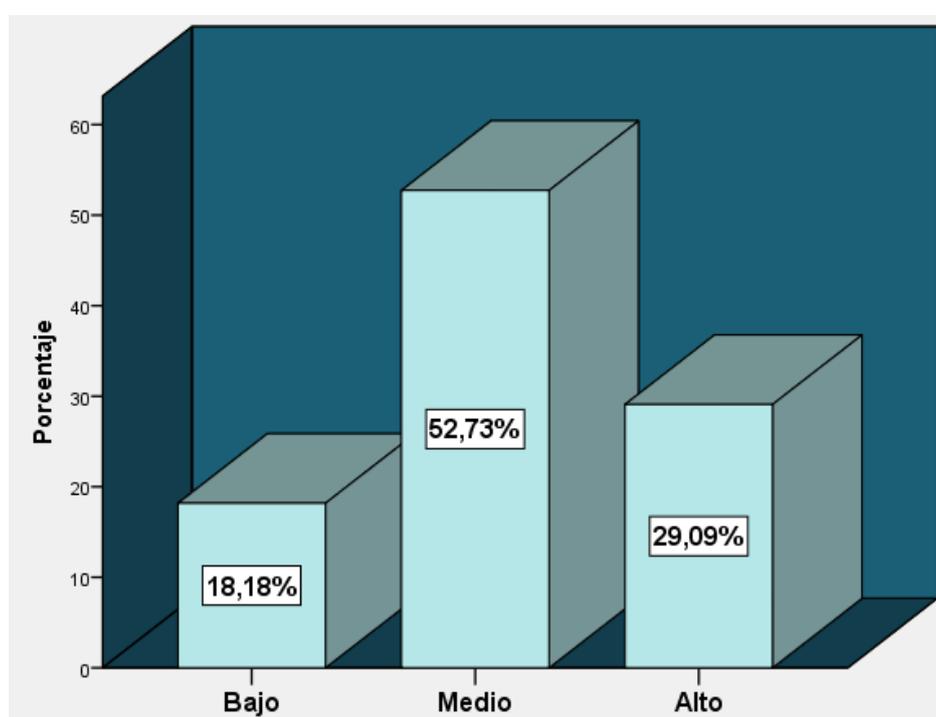


Fig. 7: Organización de porcentaje de percepción de trabajadores sobre captación del personal

Apreciación:

Se aprecia que el porcentaje máximo responde a rango medio (52.73%), seguido por rango alto (29.09%), en menor cantidad rango bajo (18.18%). Concluyendo que la percepción de empleados en los procesos de captación de Premezclados Ken SAC, es de rango medio.

Tabla 7

Organización de porcentajes de trabajadores de Premezclados Ken sobre capacitación del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	44	30,0%	30,0%
	Medio	73	47,3%	77,3%
	Alto	36	22,7%	100,0%
	Total	153	100,0%	

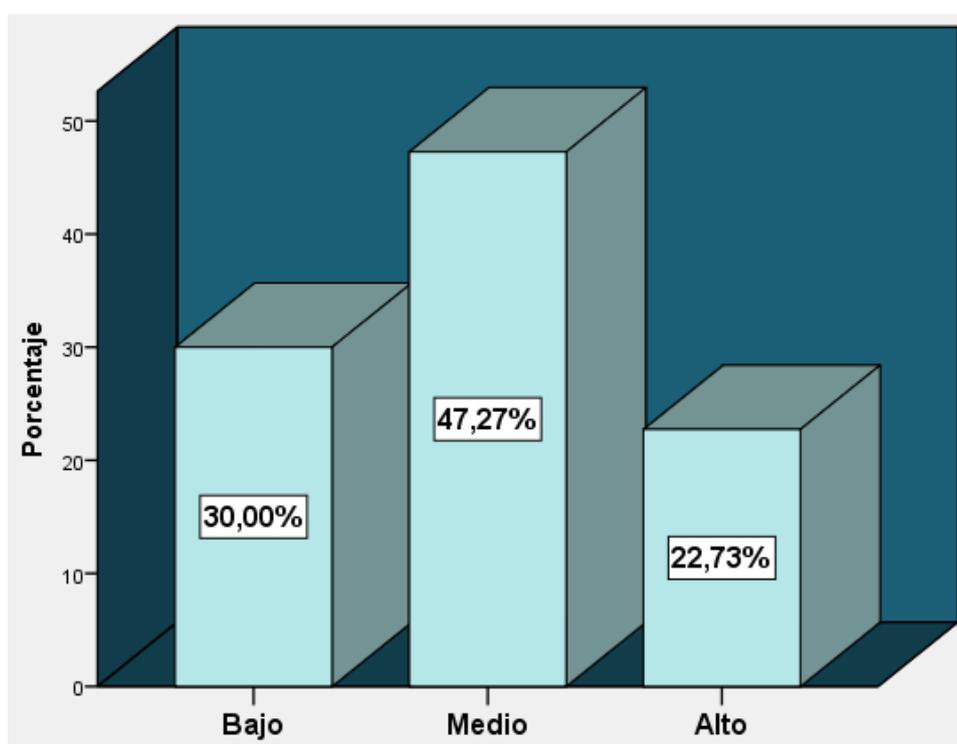


Fig. 8: Organización de porcentaje de percepción de trabajadores sobre capacitación del personal

Apreciación:

Se aprecia que el porcentaje máximo responde a rango medio (47.27%), seguido por rango bajo (30%), en menor cantidad rango alto (22.73%). Concluyendo que la percepción de empleados en los procesos de capacitación de Premezclados Ken SAC, es de rango medio.

Tabla 8

Organización de porcentajes de trabajadores de Premezclados Ken sobre evaluación del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	41	27,3%	27,3%
	Medio	74	48,2%	75,5%
	Alto	38	24,5%	100,0%
	Total	153	100,0%	

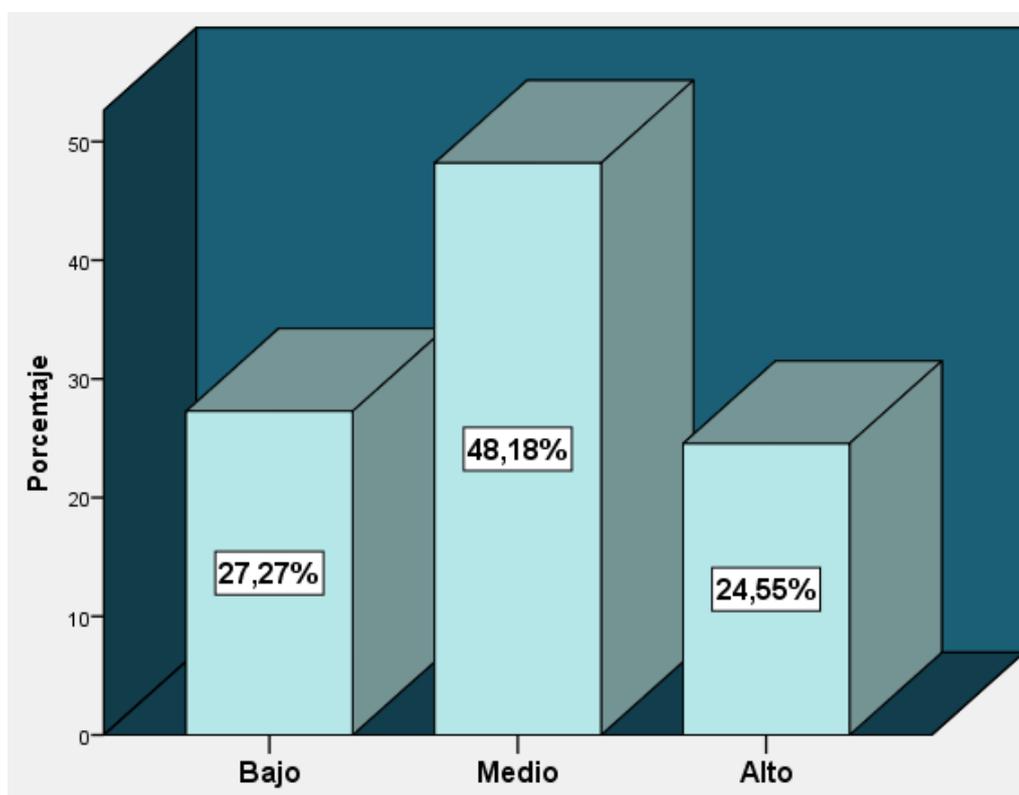


Fig. 9: Organización de porcentaje de percepción de trabajadores sobre evaluación del personal

Apreciación:

Se aprecia que el porcentaje máximo responde a rango medio (48.18%), seguido por rango bajo (27.27%), en menor cantidad rango alto (24.55%). Concluyendo que la percepción de empleados en los procesos de gestión de evaluación de Premezclados Ken SAC, es de rango medio.

Tabla 9

Organización de porcentajes de procesos de habilidades gerenciales y gestión de los RRHH

		Gestión de los RRHH				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Habilidades gerenciales	Bajo	Recuento	20	8	0	28
		% del total	12,7%	2,7%	0,0%	15,5%
	Medio	Recuento	10	71	11	92
		% del total	2,7%	58,2%	3,6%	64,5%
	Alto	Recuento	0	0	33	33
		% del total	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%
Total	Recuento	30	79	44	153	
	% del total	15,5%	60,9%	23,6%	100,0%	

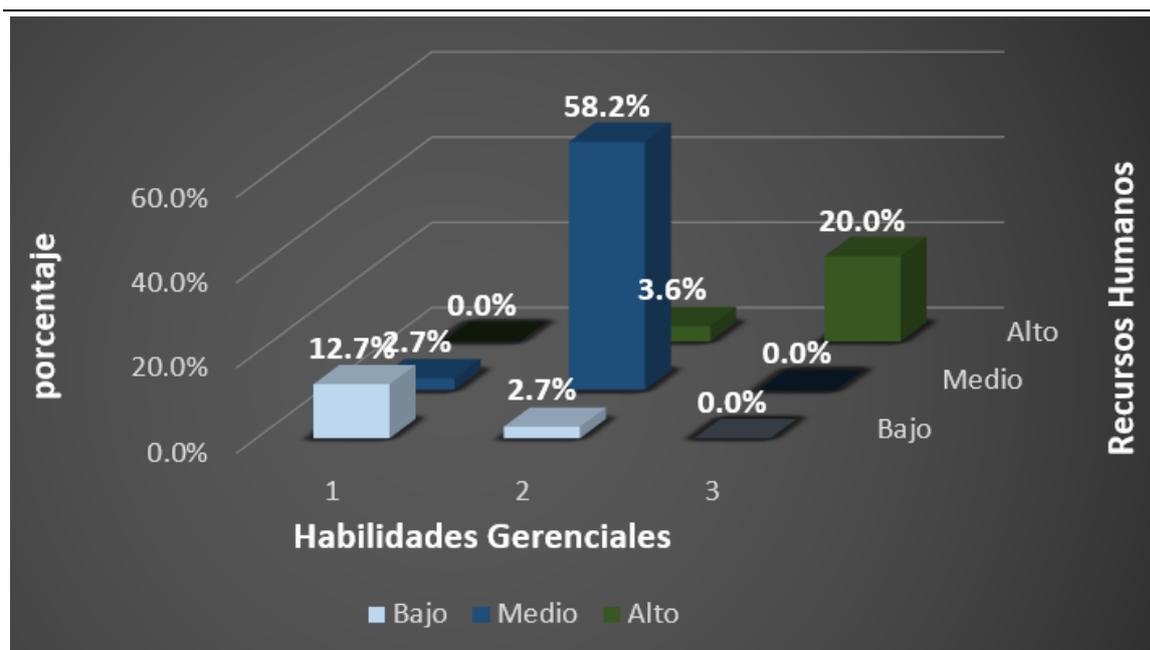


Fig. 10: Organización de porcentaje de trabajadores según los procesos de habilidades gerenciales y gestión de RRHH

Apreciación:

Se aprecia, que hay 58.2% de empleados de Premezclados Ken, que presentan rango medio en procesos de habilidades gerenciales y gestión de los RRHH; de igual manera el 20% alcanzó rango alto en habilidades gerenciales y 12.7% alcanzó rango bajo en gestión de los RRHH, se evidenció que la correlación entre V1 y V2 es positiva.

Tabla 10

Organización de porcentajes de procesos de habilidades técnicas y gestión de los RRHH

		Gestión de los RRHH			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Habilidades técnicas	Bajo	Recuento	16	14	0	30
		% del total	9,1%	8,2%	0,0%	17,3%
	Medio	Recuento	14	63	12	89
		% del total	6,4%	50,9%	4,5%	61,8%
	Alto	Recuento	0	8	26	34
		% del total	0,0%	1,8%	19,1%	20,9%
Total	Recuento	30	85	38	153	
	% del total	15,5%	60,9%	23,6%	100,0%	

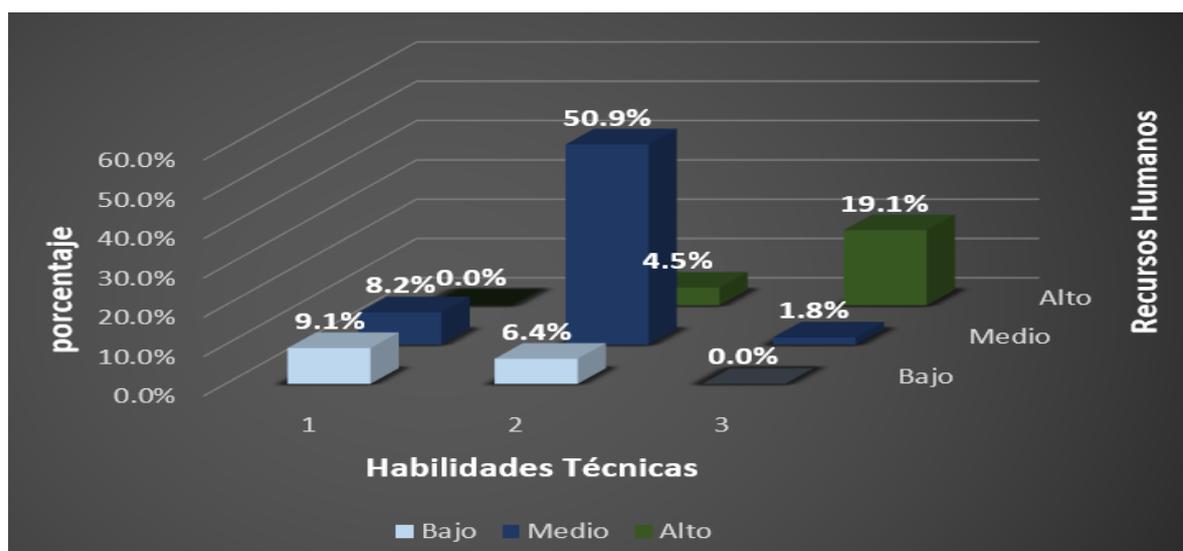


Fig. 11: Organización de porcentaje de trabajadores según los procesos de habilidades técnicas y gestión de los RRHH.

Apreciación:

Se aprecia, que hay 50.9% de empleados de Premezclados Ken, que presentan rango medio en procesos de habilidades técnicas y gestión de los RRHH; de igual manera el 19.1% alcanzó rango alto en habilidades técnicas y 9.1% alcanzó rango bajo en gestión de los RRHH, se evidenció que la correlación entre D1 y V2 es positiva.

Tabla 11

Organización de porcentajes de procesos de habilidades humanas y gestión de los RRHH

		Gestión de los RRHH				Total
			Bajo	Medio	Alto	
Habilidades humanas	Bajo	Recuento	17	15	0	32
		% del total	10,0%	9,1%	0,0%	19,1%
	Medio	Recuento	13	55	15	83
		% del total	5,5%	43,6%	7,3%	56,4%
	Alto	Recuento	0	15	23	38
		% del total	0,0%	8,2%	16,4%	24,5%
Total	Recuento	30	85	38	153	
	% del total	15,5%	60,9%	23,6%	100,0%	

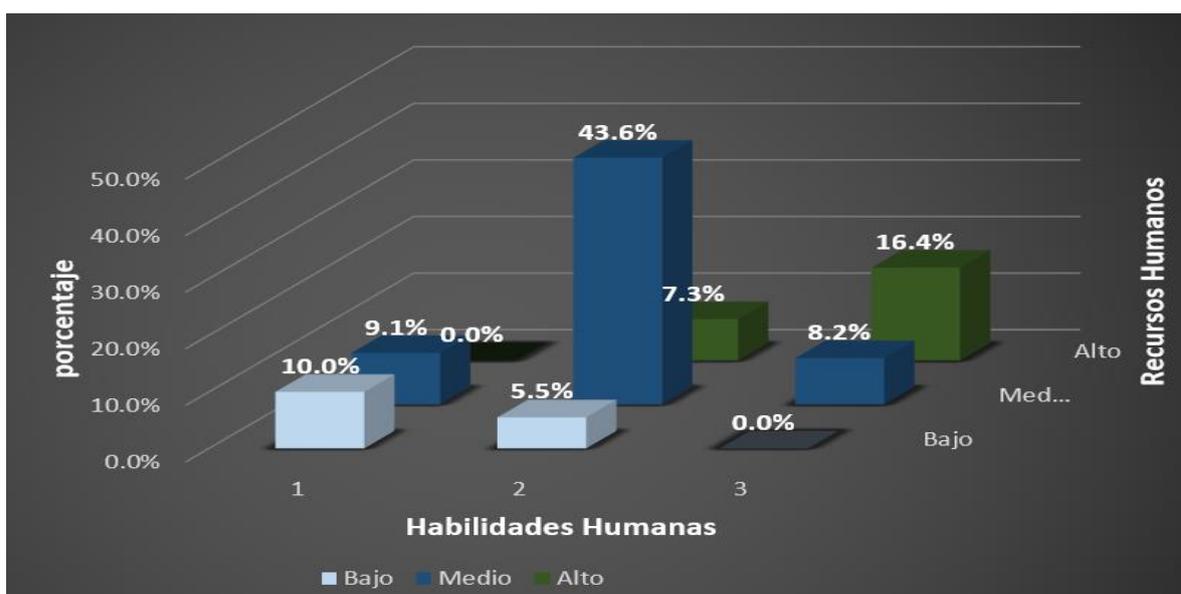


Fig. 12: Organización de porcentaje de trabajadores según los procesos de habilidades humanas y gestión de RRHH

Apreciación:

Se aprecia, que hay 43.6% de empleados de Premezclados Ken, que presentan rango medio en procesos de habilidades humanas y gestión de los RRHH; de la misma manera 16.4% alcanzó rango alto en habilidades humanas y gestión de los RRHH, un 10% alcanzó rango bajo en procesos de gestión de los RRHH, se evidenció que la correlación entre D2 y V2 es positiva.

Tabla 12

Organización de porcentajes de procesos de habilidades conceptuales y gestión de los RRHH

		Gestión de los RRHH				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Habilidades conceptuales	Bajo	Recuento	15	17	0	32
		% del total	9,1%	10,0%	0,0%	19,1%
	Medio	Recuento	14	63	11	88
		% del total	6,4%	50,9%	3,6%	60,9%
	Alto	Recuento	0	0	33	33
		% del total	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%
Total	Recuento	29	80	44	153	
	% del total	15,5%	60,9%	23,6%	100,0%	

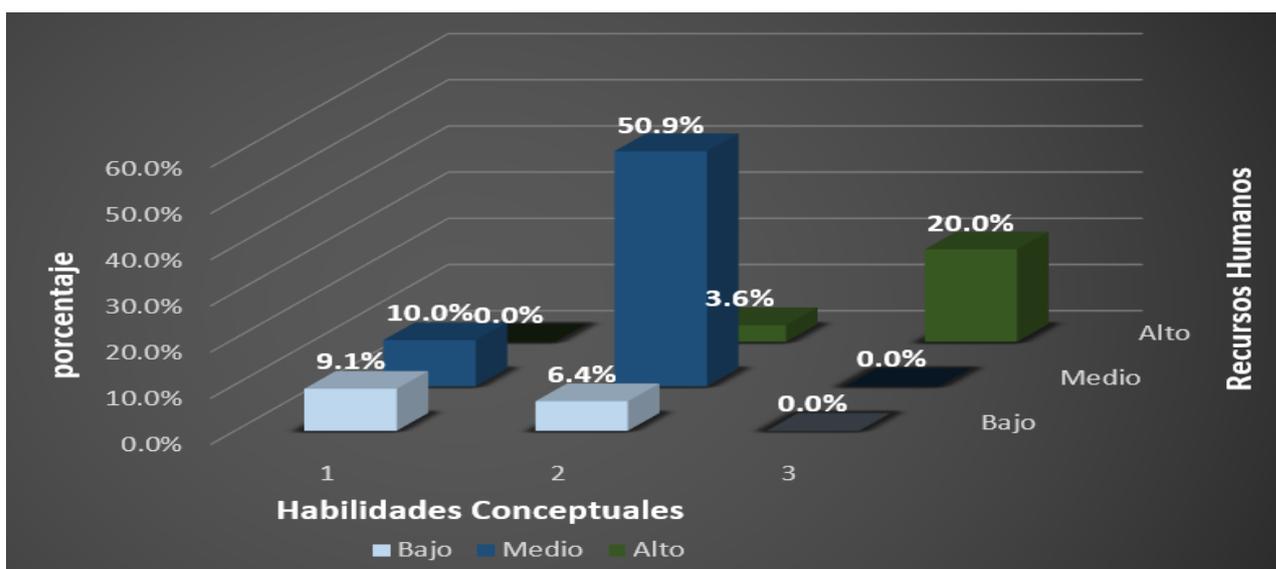


Fig. 13: Organización de porcentaje de trabajadores según los procesos de habilidades conceptuales y gestión de RRHH

Apreciación:

Se evidencia, que hay 50.9% de empleados de Premezclados Ken, que presentan rango medio en procesos de habilidades conceptuales y gestión de los RRHH; de la misma manera 20% alcanzó rango alto en habilidades conceptuales y 9.1% alcanzó rango bajo en gestión de los RRHH, se evidenció que la correlación entre D3 y V2 es positiva.

Estadística Analítica:

Tabla 13

Prueba de normalidad k -s

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 Habilidades gerenciales	,330	110	,000
Habilidades técnicas	,314	110	,000
Habilidades humanas	,287	110	,000
Habilidades conceptuales	,306	110	,000
V2 Gestión de los RRHH	,316	110	,000

Apreciación:

Se visualiza los hallazgos de prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov se evidenció que variables y dimensiones del estudio muestran puntaje que no se asemejan a distribución normal, puesto, el coeficiente hallado fue significativo ($p < .005$). En tal sentido, las relaciones en variables y dimensiones se realizaron con prueba estadística no paramétrica: prueba de correlación de Spearman.

Contrastación de HG:

Ho: Los procesos habilidades gerenciales no tienen relación directa con gestión de los RRHH en trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú.

Ha: Los procesos habilidades gerenciales tienen relación directa con gestión de los RRHH en trabajadores de Premezclados Ken. Trujillo-Perú.

Tabla 14

Correlación de procesos de habilidades gerenciales y gestión de los RRHH en trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú

			Habilidades gerenciales	Gestión de RRHH
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	153	153
	Gestión de RRHH	Coeficiente de correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	153	153

Apreciación:

Se halló valor de $p = 0,000$ menor que $0,05$ en tal sentido se rechazó la Ho y aceptó la Ha, de la misma forma, hay correlación hacia habilidades gerenciales y gestión de RRHH en trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú; y mostrado el valor coeficiente correlación Spearman = $0,882$.

HE 1:

Ho: Los procesos habilidades técnicas no tienen relación directa con gestión de los RRHH en trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú.

Ha: Los procesos habilidades técnicas tienen relación directa con gestión de los RRHH en trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú.

Tabla 15

Correlación de procesos de habilidades técnicas y gestión de los RRHH en trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú

			Habilidades técnicas	Gestión de los RRHH
Rho de Spearman	Habilidades técnicas	Coefficiente de correlación	1,000	,739**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	153	153
	Gestión de los RRHH	Coefficiente de correlación	,739**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	153	153

Apreciación:

Se halló valor de $p = 0,000$ menor que $0,05$ en tal sentido se rechazó la Ho y aceptó la Ha, de la misma forma, hay correlación hacia habilidades técnicas y gestión de RRHH en trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú; y mostrado el valor coeficiente correlación Spearman = $0,739$.

HE 2:

Ho: Los procesos habilidades humanas no tienen relación directa con gestión de los RRHH en trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú.

Ha: Los procesos habilidades humanas tienen relación directa con gestión de los RRHH en trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú.

Tabla 16

Correlación de procesos de habilidades humanas y gestión de los RRHH en trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú

			Habilidades humanas	Gestión de los RRHH
Rho de Spearman	Habilidades humanas	Coeficiente de correlación	1,000	,637**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		153	153
	Gestión de los RRHH	Coeficiente de correlación	,637**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N			153	153

Apreciación:

Se halló valor de $p = 0,000$ menor que $0,05$ en tal sentido se rechazó la Ho y aceptó la Ha, de la misma forma, hay correlación hacia habilidades humanas y gestión de RRHH en trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú; y mostrado el valor coeficiente correlación Spearman = $0,637$.

HE 3:

Ho: Los procesos habilidades conceptuales no tienen relación directa con gestión de los RRHH en trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú.

Ha: Los procesos habilidades conceptuales tienen relación directa con gestión de los RRHH en trabajadores de Premezclados Ken S.A.C. Trujillo-Perú.

Tabla 17

Correlación de procesos de habilidades conceptuales y gestión de los RRHH en trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú

			Habilidades conceptual es	Gestión de los RRHH
Rho de Spearman	Habilidades conceptual es	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 .000 153	,758** .000 153
	Gestión de los RRHH	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,758** .000 153	1,000 .000 153

Apreciación:

Se halló valor de $p = 0,000$ menor que $0,05$ en tal sentido se rechazó la H_0 y aceptó la H_a , de la misma forma, hay correlación hacia habilidades conceptuales y gestión de RRHH en trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú; y mostrado el valor coeficiente correlación Spearman = $0,758$.

V. DISCUSIÓN

El objetivo principal de la indagación fue determinar la relación que hay hacia habilidades gerenciales y gestión de los RRHH en trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú. Los hallazgos evidenciaron coeficiente de correlación de Spearman = 0,882, significativamente hay correlación alta positivamente entre variables habilidades gerenciales y gestión de los RRHH, hacia el (nivel de significancia estadísticamente) $p < 0,05$, en tal sentido se rechaza la H_0 . Este hallazgo esta de acuerdo con lo tratado en Jáuregui (2016), quien en su tesis de investigación concluyó que: Se determinó la correlación hacia las capacidades gerenciales y gestión de RRHH en la casa de estudios superiores “Francisco Morazán”, se mostró que hubo correlación directa significativamente entre las variables ($Tau_b = 0,694$; $p_valor = 0,04$). Demostró que la carencia de los colaboradores internos competentes en esta casa se debió a que no hay administración técnica y sistemática de RRHH, asimismo la universidad no cuenta con trabajadores que enfrentan sus requerimientos, deteriorando el alcance de los objetivos académicos y sobre todo las metas del currículo. En la misma línea el trabajo de indagación de Alarcón (2014), al final concluyó que; hay existencia limitada de comunicación con la plana del profesorado, no se logró demostrar el desempeño en la toma de decidir, no se demostró el equipo de trabajo, no hubo manejo de elementos de solucionar problemas profesionales. Obteniéndose datos en dimensión de habilidades conceptuales: responsabilidades (16%), puntual (11%), productivo (11%), competitivo (11%), eficaz (16%) y eficiente (16%); dimensión habilidades técnicas: comunicaciones (16%), decisión (11%) y trabajo equipo (11%); y dimensión habilidades humanas: líder (16%), motivar (11%), compromiso (11%) pertenencia (21%) concluyéndose a establecer las habilidades gerenciales y su interés en satisfacer laboralmente a educadores de Escuelas Básicas de la municipalidad Tinaquillo. Tomando la cuenta del trabajo de Gonzales (2016), el cual concluyó con la existencia correlacional hacia las variables ($Tau_b = 0,584$). Con ésta investigación se demostró que, 64% de empleados consideraron que la clase de administración procesada en la administración real se caracterizó en permitir todo, lo que perjudicó grandemente toda la administración empresarial, en cuanto a que no se alcanzó los fines empresariales institucionales, concluyó en

establecer correlación hacia habilidades gerenciales en los RRHH en la Universidad de la ciudad de Cartagena.

De la misma manera a la HE 1, que se refiere a habilidades técnicas y gestión de RRHH, se observó los hallazgos de prueba no paramétrica de Spearman, en la cual $r = 0,739$, indicó la existencia de correlación altísima hacia las variables de la tesis habilidades técnicas de las habilidades gerenciales y gestión de los RRHH en rango altísimo. En la misma línea la información recogida de p valor es = 0,000, para lo cual menor a valores de α , en tal sentido se rechaza la H_0 . En la misma línea la dimensión habilidades técnicas 19.1% indicó rango altísimo la habilidad técnica, para 50.9% fue de rango medio y 9.1% de rango bajo, en correlación con hallazgos encontrados por Gutiérrez (2016), por lo cual sus consecuencias llegaron a las conclusiones de relación altísima concluyó que los hallazgos en la tesis indicó que habilidades gerenciales fue interesante y representa correlación significativamente hacia habilidades técnicas y gestión de los RRHH en colaboradores internos de Premezclados Ken Trujillo-Perú. En cuanto a la HE 2, en cuanto a habilidades humanas y gestión de los RRHH, se evidenció los hallazgos de prueba Spearman, en el cual $r = 0,637$, indicó existencia correlación moderada hacia variables de investigación habilidades humanas y gestión de los RRHH en rango moderado. En el mismo sentido la información de p valor fue = 0,000, la cual fue menor a los valores de α , en tal sentido se rechazó la H_0 . Asimismo, la dimensión habilidades humanas con 16.4% indicó rango altísimo en habilidades técnicas, con 43.6% fue rango medio y 10% de rango bajo, tomando en cuenta correlación con hallazgos presentados por Sánchez (2015), que finalizó llegar a la misma consecuencia de relación moderada significativamente concluyó que los hallazgos de la indagación indicó que habilidades gerenciales es básica y retiene relación significativamente hacia habilidades humanas y gestión de los RRHH en empleados de Premezclados Ken S.A.C. Trujillo-Perú. En relación a la HE 3, en referencia a habilidades conceptuales y gestión de los RRHH, se encontró hallazgos de relación no paramétrica en la cual r fue = 0,758, indicó la existencia en correlación altísima hacia las variables estudiadas, habilidades conceptuales de las habilidades gerenciales y gestión de los RRHH. De la misma forma la información de p es = 0,000, por lo cual es menor a los valores de α , en la cual se rechazó la H_0 . De la misma forma la dimensión habilidades conceptuales

del 20% indicó rango altísimo las habilidades conceptuales, para 50.9% es de rango medio y 9.1% rango bajo, en correlación con hallazgos presentados por Diburga (2015), por lo cual resultó la llegada a la misma consecuencia de la relación alta significativamente concluyó que los hallazgos en la indagación indicó habilidades gerenciales es importantísimo y posee correlación significativamente hacia habilidades conceptuales y gestión de los RRHH en trabajadores de Premezclados Ken S.A.C. Trujillo-Perú.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existencia de correlación significativamente hacia habilidades gerenciales y gestión de los RRHH en los trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú, en tal sentido se halló la relación alta con correspondencia = 0,882 hacia las 2 variables, en la cual, a más habilidad gerencial, más gestión de RRHH. Los hallazgos se aprecian en tabla 14.

Segunda: Existencia de correlación significativamente hacia la dimensión habilidades técnicas y gestión de los RRHH en los trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú, en tal sentido se halló la relación alta con correspondencia = 0,739 hacia las 2 variables, en la cual, a más habilidad técnica, más gestión de los RRHH. Los resultados se visualizan en la tabla 15.

Tercera: Existencia de correlación significativamente hacia la dimensión habilidades humanas y gestión de los RRHH en los trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú, en tal sentido se halló la relación alta con correspondencia = 0,637 hacia las 2 variables, en la cual, a más habilidad humana, más gestión de los RRHH. Los hallazgos se aprecian en tabla 16.

Cuarta: Existencia de correlación significativamente hacia la dimensión habilidades conceptuales y gestión de los RRHH en los trabajadores de Premezclados Ken Trujillo-Perú, en tal sentido se halló la relación alta con correspondencia = 0,739 hacia las 2 variables, en la cual, a más habilidad conceptual, más gestión de los RRHH. Los hallazgos se aprecian en tabla 17.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: En razón a variable de estudio de identidad se propone repotenciar las mismas con implementación de círculos de eficacia con la finalidad de proponer puntos carentes para ser analizados y sugerir estrategias en su mejoramiento.

Segunda: En razón a dimensión habilidades técnicas se propone dar capacitación a empleados en lo que se refiere a protocolos, normas y reglamentaciones de administración diversa.

Tercera: En razón a dimensión habilidades humanas se recomienda reafirmar alianzas institucionales reconocidas que accedan a perfeccionar continuamente a su personal trabajador.

Cuarta: En razón a dimensión habilidades conceptuales se propone permanentemente seguir la línea del buen desempeño profesional y otras finalidades de revalidar la información personal alcanzado por sus empleados.

REFERENCIAS

- Alarcón, G. (2015). *Habilidades gerenciales y la Satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del Sector Cano Nuevo del Municipio Tinaquillo*. universidad de Venezuela, para obtener el título profesional de magister en gestión pública.
- Alfaro, J. (2011). Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Ávila, R. (2010). Estadística Elemental. Estudios y Ediciones RA. Perú: Estudios y Ediciones RA.
- Barrios, I. (2006). Modernización y descentralización del estado. Perú: Fondo Editorial de la Universidad Continental de Ciencias e Ingeniería.
- Beltran, E. (2015). Muestreo No Probabilístico. Recuperado de: <http://www.universoformulas.com/estadistica/inferencia/muestreo-noprobabilistico/>
- Burítica, A. (2012) Evaluación de competencias laborales en estudiantes de Ingeniería Industrial. México: Unam.
- Caballero, G. (2015). *Gestión de los recursos humanos y la fidelidad y compromiso institucional*. Lima: San Marcos.
- Carmona, J. (2016). *Resolución de conflictos y las habilidades gerenciales*. Lima: Mantaro.
- Castro, A. (2014). Competencias (o Habilidades) Gerenciales: Una Herramienta Indispensable para el Desarrollo Organizacional. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/lmr/7.htm>
- Catalano, S. (2014). Competencia laboral. México: (s.e) Codina, A. (2014). Cuba. Habilidades gerenciales. ¿Cuáles? ¿Para qué? Recuperado de: <http://www.degerencia.com/articulos.php?artid=617>

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano*, 3a Edición. México: McGraw-Hill.
- De Vellis, G. (2006). La medición en ciencias sociales y en la psicología, en Estadística con SPSS y metodología de la investigación. México: Trillas.
- Diburga, M. (2015). *Las habilidades gerenciales y el desarrollo de las competencias profesionales en el Gobierno Regional de Ayacucho*. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Ferreyra, F. (2016). *Trabajo en equipo y las habilidades gerenciales*. Lima: Mantaro.
- Fuensalida, M. (2016). *Gestión de los recursos humanos y los niveles de competitividad*. Lima: San Marcos.
- Galán, H (2009). Técnicas de recolección de datos. Recuperado de: <http://recodatos.blogspot.com/2009/05/tecnicas-de-recoleccion-dedatos.html>
- Gomez, B. (2013). Modelo de gestión por competencias para la empresa Acmed. S.a.s. (Tesis de Maestría). Universidad de Cartagena. Colombia.
- Gómez, M. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Argentina: Editorial Brujas.
- Gonzales, L. (2007). Competencias Gerenciales. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/competencias-gerenciales/>
- Gonzales, O. (2016). *Habilidades gerenciales*. Definición y perspectivas. Lima: San Marcos.
- Gutiérrez, M. (2016). *Relación de las habilidades gerenciales y la gestión de los recursos humanos en la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, Perú*. Moquegua: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua.
- Hernández, C. (2009) Lima. Hospitales del Sector Salud: Dirección y Gestión efectivas para la calidad, mejor continua y competitividad de los servicios médicos. Recuperado de: <http://www./trabajos85/hospitales-sector-salud->

direccion-gestion-efectivas/hospitales-sector-salud-direccion-gestioneffectivas2.shtml.

- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, L. (2006). Metodología de la investigación. (4 a ed.). México: Mc. Graw-Hill. Interamericana.
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, L. (2010). Metodología de la investigación. (5 a ed.). México: Mc. Graw-Hill. Interamericana.
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a. ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, L., y batista, L. (2010) *metodología de la investigación* (6° ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, S. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- ItzeL, M. (2012). Concepto de encuesta. Recuperado de: <http://www.crecenegocios.com/concepto-de-encuesta/>
- Jáuregui, H. (2016). *Las capacidades gerenciales y la gestión de los recursos humanos en la Universidad "Francisco Morazán" de Honduras. Tegucigalpa*: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Honduras.
- Lazarte, V. (2104). Habilidades Gerenciales: Definición y clasificación. Perú: (s.e)
- Legis, R. (2010). ¿Qué es competencia laboral?. Colombia: Leit
- Lerma, H. (2009). *Metodología de la Investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto*. (4ta ed.) Colombia: Editorial Eco e Ediciones.
- Madrigal, D. (2009). *Habilidades directivas*. México: McGraw-Hill.
- Manrique, F. (2016). *Sistemas de comunicación y habilidades gerenciales*. Lima: Horizonte.
- Mondy, W., & Noe, R. (1997). *Administración de recursos humanos*. México: Prentice Hall.

- Muñoz, A. (2012). Formación técnica por competencias laborales en la experiencia educativa de los CEFOP N°4 y N°10. (Tesis de Maestría). Universidad: Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.
- Nunes, P (2012). Habilidades Gerenciales. Recuperado de: <http://www.knoow.net/es/cieeconcom/gestion/habilidadesgerenciales.htm>
- Orellana, M. (2016). *Habilidades gerenciales y desempeño profesional*. Lima: Mantaro.
- Pelekais, C (2013). Competencias gerenciales y gestión del conocimiento a través de las redes de información en las organizaciones universitarias. (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Bellosó Chacín. Venezuela.
- Ponce, P. (2014). Por qué desarrollar habilidades directivas. Perú: (s.e)
- Pulido, C. (2010). Perfil de Competencias Gerenciales en Organizaciones Peruanas. Recuperado de: <http://athanorperu.com/descargas/03Perfil%20de%20competencias%20gerenciales.pdf>
- Quero, B. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alfa de Cron Bach. Recuperado de: <http://www.urbe.edu/publicaciones/telos/ediciones/pdf/vol-12-2/nota2.PDF>.
- Rivas, T. (2009). La gestión integrada, estratégica, por competencias y procesos. México: (s.e)
- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración*. México D.F., México: Pearson educación.
- Rodríguez, S. (2009). Gestión de la información en las organizaciones. Perú: DRANTIL
- Salomón, S (2012). Capacidades gerenciales en las empresas familiares peruanas. (Tesis Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.
- Sánchez, F. (2015). *Las habilidades gerenciales y el desarrollo de las capacidades profesionales de los trabajadores de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, Junín*. Huancayo: Trabajo de posgrado presentado a la

- Universidad Peruana Los Andes. Urbina, V. (2016). La gestión de los recursos humanos y las habilidades sociales. Lima: Mantaro.
- Sánchez, G. (2012). La diversidad en los grupos de trabajo: efectos potenciales y posibilidades de gestión. España: (s.e)
- Sandoval, F. (2013). Evolución del concepto de competencia laboral. Recuperado de: <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/bibliotecas/article/view/513>
- Tamayo y Tamayo, M (2007). El proceso de la investigación científica. México: Limusa. S.A.
- Tamayo, L. (2010), Metodología de la investigación científica. Buenos Aires Argentina. Limusa.
- Thompson I, (2014). Concepto de Organización. Promonegocios Net. Recuperado de: <http://www.promonegocios.net/empresa/concepto-organizacion.html>
- Torres, B. (2007). Metodología de la Investigación Científica. (2 da ed.). Perú. Fondo Editorial Universidad San Marcos
- Tsai, C. Y. (2001). Organizational Change and Organizational Inertia. Recuperado de <http://www.isu.edu.tw/upload/28/3/29520/paper/9601/960104.pdf>
- Tsay, CH. J. y Bazerman, M. H. (2009). A Decision-making Perspective to Negotiation: A Review of the Past and a Look into the Future. Harward Business School, Working Paper 10-002, pp. 1-28.
- Turner, L. y Sterk, H. (1994). Differences that make a difference. Westpor, Connecticut: Bergin & Garvey.
- Turner, S. (2012). A Strategic Approach to Coaching in Organisations. A Case Study. The International Journal of Mentoring and Coaching, Volume X, Issue 1, pp. 925.
- Ukces (2010). The 2010 report on Ambition 2020. World class skills and jobs for the UK. London: UKCES.
- Valdez, G. (2016). *Habilidades gerenciales y los niveles de competitividad*. Lima: San Marcos.

- Van Breukelen, W., van der List, R. y Steensma, H. (2004). Voluntary Employee Turnover: Combining Variables from the 'Traditional' Turnover Literature with the Theory of Planned Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(7), pp.893-915.
- Van Wart, M. (2005). *Dynamics of Leadership in Public Service: Theory and Practice*. Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Villanueva, S. (2016). *Gestión de los recursos humanos y la productividad de la empresa*. Lima: San Marcos.
- Vlădescu, A. (2012). The possibility of implementing talent management in de public sector. *Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society*, Vol. 7, No. 2, pp. 351-362.
- Vroom, V. H., y Yetton, P. W. (1973). *Leadership and decision-making*. Pittsburgh, PA:University of Pittsburgh Press.
- Wang, J. y Xiao, J. (2009). Knowledge management audit framework and methodology based on processes. *Journal of Technology Management in China*. Vol. 4 No. 3.pp. 239-249.
- Warah, A. (1999). The manager as coach. *Optimum*, 29, pp. 56-59.
- Wart, M.V. (2008). *Leadership in Public Organisations. An Introduction*. New York: M.E. Sharpe.
- Waterhouse, J. M., Keast, R. L. y Brown, K. A. (2009). Governance and negotiation: context revisited. In: *British Academy of Management Conference*, 15 – 17 September, Brighton, UK. Recuperado de <http://eprints.qut.edu.au/31137>
- Weaber, M.A. y Chelladurai, P. (1999). A Mentoring model for Management in Sport and Physical Education. *Quest*, 51, pp. 24-38.
- Weiss, S. E. (2003). Teaching The Cultural Aspects Of Negotiation: A Range Of Experiential Techniques. *Journal of Management Education*, 27,pp. 96-121. DOI: 10.1177/1052562902239250
- Westley, F. y Mintzberg, H. (1989). Visionary Leadership and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, 10, Special Issue, pp. 17-32.

- Whetstone, J.T. (2002). Personalism and moral leadership: the servant leader with a transforming vision. *Business Ethics: a European Review*, 11, nº 4, pp. 385-392.
- Whetten, D y Cameron, K. (2005). *Developing Management Skills*. Pearson: Prentice Hall.
- Whetten, D. y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. México D.F.: Pearson.
- Whitmore, J. (1997). *Coaching for performance: The new edition of the practical guide*. London: Nicholas Brealey.
- Williams, R.L., Verble, J.S., Price, D.E. y Layne, B.H. (1995). Relationship between time management practices and personality indices and types. *Journal of Psychological Type*, Vol. 34, pp. 36-42.
- Wood, J. T. (1992). Moving from woman's nature to standpoint epistemology. *Women's Studies in Communication*, 22, pp. 1-24. Wooding, N. (2007). Engaged Leadership-The New Public Service Managerialism. *Journal of Finance and Management in Public Services*. Vol. 7, Num. 1, pp. 3951.
- Woolfolk, A. E. y Woolfolk, R. L. (1986). Time management: An experimental investigation. *Journal of School Psychology*, 24, pp. 267-275.
- Wright, B. E. (2001). Public-sector work motivation. A review of the current literature and a revised conceptual model. *Public Administration Review*, 11(4), pp. 559-586.
- Wright, B. E. y Davis, B. S. (2003). Job satisfaction in the public sector: The role of the work environment. *The American Review of Public Administration*, 33(1), pp. 70-90.
- Wright, P. M., Dunford, B. B., y Snell, S. A. (2001). Human resources and the resource based view of the firm. *Journal of Management*, 27, pp. 701-721.
- Wurim, B. P. (2012). Talent management and employee productiivity in public sector organisations of Nigeria. *Journal of Management and Corporate Governance*, Vol. 4, No. 1, pp. 1-13.

- Yukl, G. (1989). Managerial Leadership: A Review of Theory and Research. *Journal of Management*, 15 (2), pp. 251-289.
- Yukl, G. (2012). *Leadership in organisations*. Harlow: Pearson Education.
- Yukl, G. y Van Fleet, D. (1992). En Dunnette, M. D., Hoveh, L. M. (1992). *Handbook of industrial and organizational psychology*. California: Consulting Psychologists Press.
- Zacher, H., Rosing, K. y Frese, M. (2011). Age and Leadership: The Moderating Role of Legacy Beliefs Hannes. Recuperado de http://www.elsevier.com/wps/find/journaldescription.cws_home/620221/description
- Zapata Rotundo, G. J., Canet Giner, M. T. y Peris Bonet, F. J. (2008). Visión directive y elección estratégica: su influencia en los tipos básicos de trabajo. *Cuad. Adm. Bogotá (Colombia)*, 21 (37), pp. 185-209.
- Zegarra, O. (2016). *Habilidades gerenciales y competencias profesionales*. Lima: San Marcos.
- Zheltoukhova, K. (2014). Real-life leaders: closing the knowing-doing gap. Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). Recuperado de <http://www.cipd.co.uk/hr-resources/research/real-life-leaders.aspx>
- Zimmerman, P. B. y Kanter, R. M. (2012). *Decision-Making for Leaders A Synthesis of Ideas from the Harvard University Advanced Leadership Initiative Think Tank*. Harvard University. Cambridge.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: Habilidades gerenciales y Gestión de los recursos humanos en los trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. Trujillo-Perú 2019							
Autor: Br. David Hector Chumpitazi Cadillo							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre las Habilidades gerenciales y Gestión de los recursos humanos en los trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. Trujillo-Perú 2019?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre las Habilidades técnicas y Gestión de los recursos humanos en los trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. Trujillo-Perú 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre las Habilidades</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación que existe entre las Habilidades gerenciales y Gestión de los recursos humanos en los trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. Trujillo-Perú 2019.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre las Habilidades técnicas y Gestión de los recursos humanos en los trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. Trujillo-Perú 2019.</p>	<p>Hipotesis general Existe relación entre las Habilidades gerenciales y Gestión de los recursos humanos en los trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. Trujillo-Perú 2019.</p> <p>Hipotesis específicas: Existe relación entre las Habilidades técnicas y Gestión de los recursos humanos en los trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. Trujillo-Perú 2019.</p>	Variable 1: habilidades gerenciales				
			dimensiones	indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Habilidades técnicas	Experiencia	1-2-3	Escala de medición ordinal	Bajo [18 a 45]
				Conocimiento	4-5-6		
			Habilidades humanas	Comunicación	7-8-9	Tipo Likert: Nunca (1) Casi nunca (2)	Medio [46 a 76]
				Interrelación	10-11-12		
			Habilidades conceptuales	Gestión de la información	13-14-15	A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto [77 a 90]
				Toma de decisiones	16-17-18		
			Variable 2: gestión de recursos humanos				
			dimensiones	indicadores	ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
Captación del personal	Perfil	1-2-3	Escala de medición ordinal	Bajo [18 a 45]			
	Competencia	4-5-6					
Capacitación del personal	Habilidades	7-8-9	Tipo Likert: Nunca (1) Casi nunca (2)	Medio [46 a 76]			
	Destrezas	10-11-12					
Evaluación del	Desempeño	13-14-	A veces (3)	Alto [77 a 90]			

<p>humanas y Gestión de los recursos humanos en los trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. Trujillo-Perú 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre las Habilidades conceptuales y Gestión de los recursos humanos en los trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. Trujillo-Perú 2019?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre las Habilidades humanas y Gestión de los recursos humanos en los trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. Trujillo-Perú 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las Habilidades conceptuales y Gestión de los recursos humanos en los trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. Trujillo-Perú 2019.</p>	<p>Existe relación entre las Habilidades humanas y Gestión de los recursos humanos en los trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. Trujillo-Perú 2019.</p> <p>Existe relación entre las Habilidades conceptuales y Gestión de los recursos humanos en los trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. Trujillo-Perú 2019.</p>	<p>personal</p>	<p>Productividad</p>	<p>15 16-17- 18</p>	<p>Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	
---	--	--	-----------------	----------------------	-----------------------------	---	--

Instrumento de recolección de datos de la V1

Encuesta para los trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. sobre la “habilidades gerenciales”

Estimado (a) trabajador. - la presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene como finalidad la obtención de información acerca de la habilidad gerencial en la empresa Premezclados Ken S.A.C.; donde usted realiza su labor de colaborador. Se le sugiere responder con honestidad; instrucciones: se presenta un conjunto de características acerca de habilidades gerenciales, cada uno de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde encerrando en un círculo la correcta alternativa a elegir, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N. o	Dimensiones / Ítems	Escala de respuestas				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: habilidades técnicas					
1	¿Considera que el personal directivo cuenta con la experiencia necesaria para dirigir la empresa?					
2	¿La experiencia con la que cuenta el personal directivo permite que se logren los objetivos de cada colaborador?					
3	¿La experiencia que traen consigo el personal directivo es del tipo formativo?					
4	¿Los conocimientos que posee el personal directivo se adecúan a las necesidades de la empresa?					
5	¿Los conocimientos que tiene el personal directivo permiten una gestión de calidad?					
6	¿Los conocimientos que posee el personal directivo aseguran el logro de los objetivos de la empresa?					

	Dimensión 3: habilidades humanas	1	2	3	4	5
7	¿La comunicación al interior de la empresa es adecuada?					
8	¿La comunicación que se práctica en la empresa es del tipo asertivo?					
9	¿La comunicación empática caracteriza a la empresa?					
10	¿La interrelación entre el personal directivo y los trabajadores es adecuada?					
11	¿La interrelación entre el personal directivo y los trabajadores promueve los lazos afectivos?					
12	¿La interrelación entre el personal directivo y los trabajadores genera un clima adecuado en la empresa?					
	Dimensión 4: Habilidades Conceptuales	1	2	3	4	5
13	¿Existe una instancia en la empresa que se ocupa de la gestión de la información?					
14	¿La gestión de la información hace posible que la organización de la empresa sea eficiente?					
15	¿La gestión de la información a nivel institucional permite la celeridad de los procesos administrativos?					
16	¿La toma de decisiones adecuadas caracteriza al personal directivo?					
17	¿La toma de decisiones se basa en sustentos técnicos?					
18	¿La toma de decisiones procura el bienestar de los trabajadores?					

Instrumento de recolección de datos de la V2

Encuesta para los trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. sobre la “gestión de los recursos humanos”

Estimado (a) trabajador. - la presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene como finalidad la obtención de información acerca de la gestión de los recursos humanos en la empresa Premezclados Ken S.A.C.; donde usted realiza su labor de colaborador. Se le sugiere responder con honestidad; instrucciones: se presenta un conjunto de características acerca de gestión de los recursos humanos, cada uno de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde encerrando en un círculo la correcta alternativa a elegir, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N. o	DIMENSIONES / ítems	Escala de respuestas				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Captación del personal					
1	¿El personal seleccionado cuenta con el perfil para el puesto de trabajo?					
2	¿El perfil de los aspirantes satisface las necesidades de la empresa?					
3	¿El perfil de los aspirantes es el criterio que más se aprecia en los procesos de selección de puestos de trabajo?					
4	¿Las competencias de los aspirantes al puesto de trabajo son determinantes en su selección?					
5	¿Las competencias de los aspirantes al puesto de trabajo se adecúan a las exigencias de la empresa?					
6	¿Las competencias profesionales que posee el aspirante al puesto deben ser complementada con					

	sus habilidades sociales?					
	Dimensión 2: Capacitación del personal	1	2	3	4	5
7	¿Es política de la empresa es capacitar frecuentemente al personal?					
8	¿Las capacitaciones que se realizan en la empresa atienden las necesidades de personal?					
9	¿Las capacitaciones mejoran el desarrollo de las habilidades profesionales?					
10	¿Las destrezas de los trabajadores son desarrolladas a través de eventos de capacitación?					
11	¿El desarrollo de las destrezas del personal que labora en la empresa es preocupación del personal directivo?					
12	¿Las destrezas del personal que labora en la empresa aseguran el logro de los objetivos individuales?					
	Dimensión 3: Evaluación del personal	1	2	3	4	5
13	¿La evaluación del personal se realiza periódicamente?					
14	¿La evaluación que se realiza en la empresa mide el desempeño profesional?					
15	¿La evaluación al desempeño profesional de los trabajadores es del tipo formativo?					
16	¿Los niveles de productividad han mejorado a partir de la implementación de procesos de evaluación?					
17	¿Podemos señalar que los niveles de productividad en la empresa superan las expectativas?					
18	¿Los niveles de productividad del personal que labora en la empresa dependen del clima institucional?					

Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo Br. CHUMPITAZI CADILLO, DAVID HECTOR, egresado de la Escuela de posgrado y PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA de la Universidad César Vallejo Lima Este, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: “ HABILIDADES GERENCIALES Y GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE PREMEZCLADOS KEN S.A.C., TRUJILLO-PERÚ 2019”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado 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 publicado ni presentado 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 información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 24 de junio del 2021,

Apellidos y Nombres del Autor CHUMPITAZI CADILLO, DAVID HECTOR	
DNI: 42453759	Firma 
ORCID: 0000-0001-8945-9026	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	