



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Habilidades gerenciales y productividad en la gerencia de  
abastecimiento de Essalud Jesús María 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Suarez Bueno, Sulay Leonela (ORCID: 0000-0001-9024-6853)

**ASESOR:**

Mg. Espinoza Rivera, Marco Aurelio (ORCID: 0000-0002-5089-938X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del estado

LIMA - PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

La presente investigación está dedicada a Dios, a mi familia y al Gerente de abastecimiento de Logística por facilitarme los accesos y la información necesaria para la presente investigación.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco enormemente a mis compañeros de trabajo por su disposición y apoyo con el procesamiento de datos.

## Índice de contenidos

	Pag.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	35
VII. CONCLUSIONES	38
VIII RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	
Matriz de operacionalización	
Cuestionario	
Muestra	
Autorización	
Validación	
Confiabilidad	

## Índice de tablas

Tabla 1 <i>Validación de expertos</i>	18
Tabla 2 <i>Prueba de confiabilidad de la variable 1 Habilidades gerenciales</i>	18
Tabla 3 <i>Prueba de confiabilidad de la variable 2 Productividad</i>	19
Tabla 4 <i>Baremos de la estadística descriptiva</i>	21
Tabla 5 <i>Descriptivo de la variable Habilidades Gerenciales</i>	21
Tabla 6 <i>Descriptivo de la dimensión conocimiento</i>	22
Tabla 7 <i>Descriptivo de la dimensión desarrollo de perspectivas</i>	23
Tabla 8 <i>Descriptivo de la dimensión actitud positiva</i>	24
Tabla 9 <i>Descriptivo de la variable Productividad</i>	24
Tabla 10 <i>Descriptivo de la dimensión desempeño de tareas</i>	25
Tabla 11 <i>Descriptivo de la dimensión eficiencia en la producción</i>	26
Tabla 12 <i>Descriptivo de la dimensión capacitación constante</i>	26
Tabla 13 <i>Tablas Cruzadas entre Habilidades Gerenciales y Productividad</i>	27
Tabla 14 <i>Tablas Cruzadas entre Conocimiento y Productividad</i>	28
Tabla 15 <i>Tablas Cruzadas Desarrollo de Perspectivas y Productividad</i>	29
Tabla 16 <i>Tablas Cruzadas entre Actitud Positiva y Productividad</i>	29
Tabla 17 <i>Prueba de normalidad</i>	30
Tabla 18 <i>Correlación entre Habilidades Gerenciales y Productividad</i>	31
Tabla 19 <i>Correlación entre Conocimiento y Productividad</i>	32
Tabla 20 <i>Correlación entre Desarrollo de Perspectivas y Productividad</i>	33
Tabla 21 <i>Correlación entre Actitud Positiva de Líder y Productividad</i>	34

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal determinar de qué manera se relaciona las habilidades gerenciales y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021, investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental de corte transversal, de nivel correlacional, el tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, con una muestra de 73 personas que laboran en distintas áreas, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, la variable habilidades gerenciales tuvo una fiabilidad de 0.711 para la variable productividad una fiabilidad de 0.755, en la prueba piloto realizada a 20 personas, siendo las dos variables altamente confiables, finalmente se concluyó que las habilidades gerenciales tiene relación positiva con la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021, en un 78.8% se acepta la hipótesis alternay se puede inferir que“A mejores habilidades gerenciales mejor será la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021”

**Palabras clave:** Inteligencia blanda, inteligencia emocional, productividad

## **Abstract**

The main objective of the research was to determine how managerial skills and productivity are related in the supply management of Essalud Jesús María 2021, research with a quantitative approach, of a basic type, of a non-experimental cross-sectional design, of a correlational level, The type of sampling was non-probabilistic for convenience, with a sample of 73 people who work in different areas, the technique was the survey and the instrument was questioned, the managerial skills variable had a reliability of 0.711 for the productivity variable a reliability of 0.755 In the pilot test carried out on 20 people, the two variables being highly reliable, it was finally concluded that: Management skills have a positive relationship with productivity in the supply management of Essalud Jesús María 2021, in 78.8% the hypothesis is accepted alternates and it can be inferred that: "The better managerial skills the better the productivity in the supply management of Essalud Jesús María 2021 "

**Keywords:** Soft intelligence, emotional intelligence, productivity

## I. Introducción

Las habilidades gerenciales son herramientas de vital importancia en toda organización, sea particular o estatal, más aún cuando la globalización y la competencia están en todos los ámbitos, las habilidades directivas o gerenciales, son necesarias en las empresas porque sirven para lograr mejoras en la organización (Alaimo, 2014)

Por otro lado, la posibilidad de trabajar de manera conjunta es decir trabajo en equipo es primordial, porque se logra cumplir las metas trazadas, y tener una buena armonía en el trabajo, por ese motivo se debe señalar las debilidades y fortalezas y así cumplir con los objetivos trazados. (Donawa y Gámez, 2019)

A nivel mundial, existen diversos problemas en las organizaciones, porque lidian todo el día con personas, pero cada día se superan con propuestas que vienen de los directivos o gerentes, en la actualidad los jóvenes son los más preparados de la historia, ya que, con la llegada de la información digital, el acceso a diversos cursos y especializaciones, muchos egresados son brillantes por decirlo de alguna manera (Cassab y Mayorca, 2018)

El Perú no es la excepción, existe una gran cantidad de personas que terminan la carrera profesional y están muy bien preparados en diversas materias, pero en la práctica se ha demostrado que no es suficiente tener solo conocimientos académicos, sino que para gerenciar de manera eficiente se necesitan otras habilidades diferentes, para poder lograr que el grupo que se lidera, llegue a tener resultados óptimos y trabajen en equipo y en consecuencia se realice el aumento de la productividad. (Huambachano y Huaire, 2018)

El cambio en la estructura de como se viene manejando el ministerio de salud se encuentra en agenda en el ejecutivo, en ese sentido anuncian una reestructuración que ha causado revuelo en el sector privado, pues recomienda que se eleven los aportes que realizan actualmente las empresas al seguro social de salud - Essalud (Gestión, 2020)

Rivera (2018) señala que para cualquier afiliado a esa institución también se mostraría contrariado y hasta indignado si se le preguntase su opinión al respecto, entendiendo que la problemática comienza desde los directivos. Es que



esperar semanas e incluso meses para obtener una cita, además de tener que soportar una atención displicente y a profesionales que actúan como si estuvieran haciendo un favor y no prestando un servicio, no parecen ser justificaciones apropiadas para considerar incrementar la aportación.

Es cierto que en Essalud especialmente en la Sede Central ubicada en Jesús María, afronta desde hace meses problemas de varias índoles en especial por parte de la gerencia, pero quizás la reingeniería de la institución también tenga que pasar por la selección y contratación de nuevos directivos con diferentes habilidades, pues deben existir soluciones más inteligentes. Mientras Essalud no mejore, sustancialmente, la calidad de sus servicios y su infraestructura, cualquier planteamiento en ese sentido enfrentará un comprensible rechazo. (Abregú, 2020)

Así mismo como Justificación metodológica en Palabras de Hernández et al (2014) la utilidad metodológica exige la creación o adaptación de un instrumento que ayude a recoger información con la finalidad de cumplir el objetivo trazado en la investigación, en ese sentido el instrumento debe de cumplir dos requisitos, el de validez y el de confiabilidad; y este servirá para que otros estudiantes apliquen a una nueva investigación. Como justificación práctica, podemos señalar que la investigación es importante ya que, por lo general, las organizaciones priorizan el record académico de cualquier trabajador, en especial de los gerentes o gestores, dejando de lado otra de las habilidades innatas, que debe de tener un gestor o un director para poder ser un líder, además ya es de conocimiento público que las instituciones estatales por lo general, no priorizan este tema.

Como problema general tuvimos: ¿De qué manera se relaciona las habilidades gerenciales y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021? y como problemas específicos: ¿De qué manera se relaciona el conocimiento como habilidades gerenciales, el desarrollo de perspectivas gerenciales, la actitud positiva del líder y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud, Jesús María 2021?

Como objetivo general tuvimos: Determinar de qué manera se relaciona las habilidades gerenciales y la productividad en la gerencia de abastecimiento de

Essalud Jesús María 2021. Y como objetivos específicos tuvimos: Indicar de qué manera se relaciona el conocimiento como habilidades gerenciales, el desarrollo de perspectivas gerenciales, actitud positiva del líder y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021.

Como hipótesis general tuvimos: Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021. Y como hipótesis específicas tuvimos: Existe relación significativa entre el conocimiento como habilidades gerenciales, desarrollo de perspectivas gerenciales, actitud positiva del líder y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021.

## II. Marco Teórico

Se realizó la búsqueda de investigaciones y artículos entre nacionales e internacionales, referidos a las habilidades gerenciales que debe de tener todo líder dentro de una organización, los líderes en la actualidad no solo deben de tener conocimientos académicos, sino también habilidades blandas, como la inteligencia emocional y habilidades directivas, así mismo dentro del estudio de los líderes en las gestiones de todo ámbito se habla de temas dogmáticos que todo líder debe de tener, esto está claro, pero para que lidere de manera eficiente, las organizaciones deben de tener un líder que tenga otras habilidades con la finalidad de aumentar la productividad de toda institución particular o privada.

En la investigación desarrollada por Soto (2019) se tuvo como objetivo principal determinar cómo se relacionan las habilidades gerenciales y la productividad empresarial, la investigación fue desarrollada mediante un tipo de estudio no experimental de corte transversal y de nivel correlacional. De la cual se concluyó, primero que las habilidades gerenciales se relacionan con la productividad en R Spearman  $r = ,733$  además en la estadística descriptiva las habilidades gerenciales tienen un nivel predominante del 65%, son indispensables para mejorar y aumentar la productividad empresarial, lo que conlleva a que esta brinde mejores servicios. Por lo tanto, importa desarrollar una planificación estratégica para capacitar a los trabajadores y colaboradores de la empresa, para que estos desarrollen habilidades gerenciales que mejoren la productividad de la empresa.

En la investigación desarrollada por Sáenz (2020) que tuvo como objetivo principal determinar si existe incidencia significativa entre las habilidades gerenciales y la productividad laboral de los colaboradores internos de la ONP. La investigación fue desarrollada aplicando un método científico de tipo deductivo, la investigación fue de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal; de la cual se concluyó que, las habilidades gerenciales se relacionan con la productividad en un R Spearman  $r = ,699$  además señaló que son importantes para el desarrollo organizacional, ello debido a que con la maximización de recursos se logra posicionar a la institución en un estándar de calidad elevado que incide en los consumidores de forma efectiva, provocando

que estos decidan elegir a esta empresa como su proveedor. Asimismo, importa mencionar que las habilidades gerenciales fomentan el desempeño y la labor de los trabajadores puesto que estas habilidades permiten que exista un ambiente laboral en el que existe la retroalimentación personal y se establecen herramientas de comunicación que permiten desarrollar una mejor efectividad en sus atribuciones.

Según la investigación desarrollada por Yucra (2017) que tuvo como objetivo principal determinar el nivel de empoderamiento que existe en la empresa con el fin de evaluar la productividad de la misma, ello en aplicación de habilidades de liderazgo empresarial. Investigación; de la cual se concluyó que, el conocimiento de habilidades gerenciales como parte de las actitudes provistas de un líder empresarial fomentan el empoderamiento en sus trabajadores consiguiendo así aumentar la productividad de la empresa; por ello, es importante que se promuevan correctamente herramientas administrativas que evalúen los niveles de productividad en los trabajadores, realizando además estudios inherentes a la productividad, incidente de la misma empresa con la implementación de un ambiente laboral sano, que permita mejorar las habilidades técnicas y humanas tras evaluar el FODA en el desarrollo organizacional

Como principal tesis internacional, desarrollada por Salazar, et al (2018) se tuvo como objetivo evaluar las competencias gerenciales en el desempeño laboral y su incidencia en la producción. Dicho estudio fue desarrollado mediante un enfoque de investigación cualitativo de corte transaccional en Ecuador; de la cual se concluyó que el conocimiento de actividades empresariales se relaciona con la productividad, la labor de un gerente tiene que extenderse a más conocimiento sobre el área o procesos en el que este se encuentra inmerso dentro de la compañía, ya que gracias a sus habilidades podría desarrollar actividades que faciliten el direccionamiento y lidere el grupo de trabajo con mayor éxito. Puesto que, el desarrollo de habilidades gerenciales permite que los trabajadores tengan un buen desempeño laboral no solo en las instituciones estatales sino también las instituciones particulares, con ello fomentan esfuerzo y compromiso con la institución.

Según la investigación desarrollada por Reyes (2016) se tiene como objetivo principal relacionar las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional en los colaboradores de hoteles que pertenecen a la asociación de hoteles, de la cual se concluyó que, existe relación entre el desarrollo de perspectivas y el aumento de la productividad en un  $r = .598$  ya que gracias a las habilidades desarrolladas por los administradores de cada entidad aplicando su conocimiento, experiencia y capacidad para direccionar, organizar y motivar al personal es que se permiten alcanzar los objetivos planteados por la institución que mejoran la producción de la empresa. Ello se evidencia, ya que los altos funcionarios de la asociación presentan habilidades gerenciales que agilizan y facilitan la disolución de problemas de forma eficaz, eficiente y célere; promoviendo el desarrollo organizacional de la empresa y el uso correcto de los recursos, acciones que le permiten posicionarse como entidades reconocidas.

Según la investigación desarrollada por Cajamarca (2016) se establece como principal objetivo en el desarrollo de su investigación medir el empoderamiento y la productividad de los miembros del sindicato de mecánicos de la ciudad de Ambato en Ecuador, mediante la aplicación de estrategias de Liderazgo empresarial. Se concluyó que, con el reconocimiento de las habilidades gerenciales que posee el gerente comercial de la empresa es que se procede a lograr los objetivos de la misma, ya que con ello se logra enfocar la labor del equipo de trabajo, brindando satisfacción a las necesidades del cliente y aumentando a la par la productividad. Se menciona que los únicos que tienen habilidades gerenciales en empresas son los directivos o gerentes sin embargo es importante que estas personas reconozcan que su equipo de trabajo debe estar compuesto por personas que posean habilidades innumerables que sirvan a la aplicación de estas habilidades gerenciales y permitan resolver conflictos al trabajar en equipo y empoderar al personal.

La teoría de la inteligencia emocional definida como la capacidad que tienen los seres humanos para manejar y trabajar con sus emociones y así obtener resultados positivos, es aquella que une un grupo de habilidades psicológicas y logra expresar sus emociones de manera equilibrada, entendiendo a las otras personas y así manejar de una forma adecuada tanto nuestro comportamiento

con nosotros mismos como con los demás. Desempeña un rol más importante que la inteligencia intelectual, ya que, si bien esta puede garantizar el éxito en la vida, una inteligencia emocional desarrollada puede garantizar el éxito en lo laboral, el amor y la familia. Teniendo en cuenta que los cargos más importantes en una entidad son los que conllevan mayor responsabilidad deben estar ocupados por personas capaces que cuenten con una o más tipos de competencias como la automotivación, autoconciencia, autocontrol, empatía, habilidades sociales, flexibilidad, optimismo, asertividad entre otras (Fabián, 2017).

Las habilidades gerenciales son como un conjunto de comportamientos de un trabajador que se hace cargo de un área específica (gerente), además tiene que tener ciertas características como mantenerse con aplomo, ser amable y tener inteligencia emocional (Moreno, 2019) Estas habilidades forman el vehículo mediante el cual la estrategia y las prácticas de la administración, las herramientas, las técnicas, los atributos de la personalidad y el estilo trabajan para producir resultados eficaces en las organizaciones. Son los medios con los cuales los directivos traducen su propio estilo, estrategia y herramientas a la práctica” (Whetten, 2015)

Las habilidades gerenciales son destrezas que sirven al desarrollo organizacional, puesto que éstas influyen en la productividad del área comercial de las empresas de servicios, son indispensables como herramientas propias del gerente, ya que sirven para direccionar al grupo de trabajo determinando exigencias competitivas necesarias para el liderazgo de procesos en continuo cambio y de esa manera motivar a los colaboradores en el desarrollo de sus habilidades, encaminándolos al logro de metas individuales y de las metas institucionales (Soto, 2019) Señalando que se debe tener en cuenta que beneficia el desarrollo organizacional de una empresa ya que las habilidades gerenciales permiten que los recursos sean utilizados en su máximo esplendor, permitiendo que la institución sea reconocida por los estándares de calidad que permite evidenciar a sus clientes con la satisfacción de sus necesidades. (Pedraja y Rodríguez, 2015) Sin embargo, las habilidades gerenciales por sí mismas no funcionan como tal, puesto que se debe complementar con un programa de evaluación y

autoevaluación que permita a los gerentes mejorar sus habilidades desde la perspectiva conceptual técnica y humana. Y con ello, se podrá evaluar la realidad de la empresa desde las fortalezas y debilidades, así como de las oportunidades y amenazas que la acongojan, lo que permite establecer medidas correctivas que estimulen el desarrollo organizacional y absuelvan las aflicciones presentes que disminuyen la productividad de la empresa o transgreden el desarrollo organizacional (Paredes, 2017)

Como elemento importante en el desarrollo organizacional y el desempeño laboral que permite crecer, las habilidades gerenciales, son estrategias modernas que incrementan las destrezas y la formación e información de los individuos comprendidos en la institución. Se debe tener en cuenta de que las habilidades analíticas y de diagnóstico vendrían a ser las más importantes; ello además de las habilidades que se requieren para poder liderar a los subordinados que forman parte de las organizaciones empresariales, éstas tres habilidades vendrían a ser las habilidades humanas, las habilidades técnicas y las habilidades analíticas. Habilidades que sirven como un recurso que impulsa el uso adecuado, correcto y objetivo de los recursos tanto materiales como humanos, teniendo en cuenta que el activo más valioso en las organizaciones, vendría a ser el recurso humano; importando para ello que los gerentes se encuentren con la calificación adecuada para poder seleccionar a los mismos y evaluar las habilidades que estos presentan. (Gerraud, 2016)

Las habilidades gerenciales son definidas como el grado de precisión que se posee en el trabajo, consistente en velocidad de comprensión que es posible de ser desarrollada y no necesariamente puede darse de forma innata ya que éstas habilidades gerenciales aparecen con el desempeño y el desarrollo de habilidades referentes a la dirección organizacional. Cabe resaltar que todo desarrollo organizacional es un proceso continuo, sofisticado y renovable por lo tanto se deben tener en cuenta factores que podrían afectar la misma, así como el diseño de su estructura administrativa y demás. Por ello importa, que los gerentes cuenten con variedad de habilidades gerenciales, que podrían variar en su aplicación de acuerdo al nivel organizacional en el que se encuentre la persona que cuente con estas habilidades. (Sabah y Ali, 2020)

Los individuos encargados de liderar la empresa deben conocer y manejar correctamente la información de la misma; ya que, este es un elemento importante en la organización, que permite que se puedan manipular elementos como la base de datos, recursos humanos y materiales. Este conocimiento será aplicado mediante fórmulas y símbolos que deberán ser registrados en una base de datos homogenizada y acorde a la realidad, para poder utilizarlos de forma oportuna y adecuada. (Alba et al, 2018)

Una gestión óptima, se alcanza con un correcto manejo del capital de trabajo, ya que, al ser una magnitud contable, servirá para que la empresa pueda afrontar compromisos de corto y largo plazo, que se relacionen a la actividad económica de la misma. El conocimiento adecuado sobre el capital de trabajo permite que mediante la corroboración existente de los recursos de capital se puedan desempeñar y sostener las operaciones de la empresa; ello vendría a ser el financiamiento efectivo que deviene de las inversiones de los accionistas, socios y productos financieros, que se encuentren en cartera. (Rojas et al, 2020)

El conocimiento es la familiaridad, la conciencia o la comprensión de alguien o de algo, como pueden ser los hechos, las habilidades o los objetos, en el contexto de las habilidades gerenciales, el conocimiento se refiere al saber sobre temas referidos a gestión (Rojas et al, 2020) es importante determinar una zona de interés para generar pedidos, ello en razón de desempeñar una toma de decisiones eficiente y eficaz, en el que los empleados reciban correctamente el pedido, y puedan realizar todas las gestiones necesarias dirigidas por un líder capaz de otorgar voz al equipo de trabajo y finalizar con éxito las tareas determinadas. En este sentido cabe denotar que el conocimiento de un líder que posee habilidades gerenciales, permitirá que tenga mayores perspectivas y nociones respecto de la ejecución de los diversos procesos y procedimiento necesarios para culminar las tareas con mayor eficiencia. (Cervera, 2021)

La perspectiva gerencial como parte de las habilidades que debe poseer el gerente como cualidad intrínseca, es aquella, que le permitirá analizar situaciones particulares teniendo en cuenta puntos de vista determinados para poder establecer una posible solución, en tanto se pueda presentar o se busque realizar. El gerente, por ejemplo, para que le de valor al servicio ofrecido por la empresa



deberá aplicar correctamente las herramientas disponibles y armonizarlo con la ejecución y desempeño en la realización de las tareas de los empleados a su cargo, como el contacto directo, la comunicación efectiva, actitudes positivas y de reforzamiento, entre otras. (Pedraza, 2019) Es necesario que se desarrollen perspectivas gerenciales sobre la aplicación de procedimientos importante como el proceso de abastecimiento, flujo de inventarios, distribución de mercaderías y demás, ya que ello permitirá mejorar las finanzas, administración, producción y planeación de las compras y ventas en la empresa. Por lo tanto, la indispensabilidad del desarrollo de perspectivas gerenciales recae en su alta influencia para que estas puedan competir en el mercado actual, ya que con la guía correcta de habilidades gerenciales bien desarrolladas e implementadas, se direccionará a que los procesos realizados por la misma, permitan satisfacer las necesidades de los clientes; que, además, permitirán el logro de los objetivos empresariales propuestos. (González, 2015)

Las perspectivas gerenciales hacen referencia a la acción y consecuencia de administrar o gestionar todas las actividades inherentes a los diferentes procesos llevados a cabo para la prosecución de los fines de la misma. Resultando ser una habilidad mediante la cual se llevan a cabo diligencias que harán posible la realización de operaciones comerciales abarcando ideas de disposición, organización, dirección y orden para controlar de manera efectiva el flujo y almacenamiento de bienes y servicios, y que se controle de manera eficiente la información relacionada al punto de origen del consumo a modo de cumplir con las expectativas y deseos del cliente. (Acuña, 2019)

La actitud positiva viene siendo una actitud mental que permite disfrutar las oportunidades que la vida nos brinda, es proveedora de pensamientos positivos pensamientos que sirven para buscar los mejores resultados en las peores situaciones posibles, de esta manera podemos tener una percepción mejor del mundo y podemos pensar con objetividad al momento de resolver problemas que si bien parecen graves podrían no serlos.(García, 2019)La actitud positiva es contagiosa ya sirve para potenciar las destrezas de los empleados a cargo del gerente; por ello es necesario que este mantenga una actitud positiva frente a todo tipo de situaciones adversas, puesto que, al ser el líder, es el pilar del equipo

de trabajo y este no puede desmoronarse; porque con él caerían todos. Por tal motivo, con el desarrollo de esta actitud se potenciará la habilidad de resolver conflictos entre todos, lo que permitirá cumplir las tareas y actividades agendadas en la brevedad posible y de forma correcta. (Arenas y Bayón, 2020)

La actitud positiva no debe relacionarse únicamente con encontrarse feliz en todo momento, sino más bien en la capacidad y posibilidad de mantenerse firme con las metas fijadas en la mente y buscar la correcta prosecución de las mismas. Asimismo, permite evaluar el impacto de las acciones por tomar, lo que además genera empatía sobre los trabajadores que se encuentran a su cargo. Ya que, de presentarse una argucia, el líder no debería buscar solucionar solo el conflicto, sino que deberá fomentar que la controversia, sea resuelta en equipo. (Lapo, 2018) En ese mismo sentido cabe resaltar, que con el desarrollo de actitudes positivas no sólo serán menos problemáticas las controversias sino que se podrán desarrollar las tareas encomendadas de forma eficiente, puesto que una actitud positiva influenciará directamente en el empleado, fomentando que este propugne un mayor esfuerzo en la realización del servicio que presta, otorgando con ello un valor agregado que notarán los clientes, que además servirá para afianzar a estos últimos con la empresa misma. (Pedraza, 2019)

La teoría de la administración científica definida por Taylor a finales del siglo XIX que busca resolver el problema de la productividad a través de buscar una forma más adecuada de hacer el trabajo y determinando el día justo de trabajo. Esta teoría está basada en cuatro principios: el desarrollo de una ciencia del trabajo a través de un estudio de tiempos, métodos e incentivos sobre el trabajo con el objetivo de aumentar la productividad; la selección científica del trabajador, con el fin de seleccionar al personal idóneo con características físicas y mentales necesarias para el cargo; colaboración cordial entre los jefes y los colaboradores, con el fin de garantizar que el trabajo se realice de acuerdo a lo requerido y así evitar reprocesos; y por último la división por igual del trabajo (Fabián, 2017).

La productividad es conocida también como una medida económica para evaluar la eficiencia de las empresas sobre los gastos que invierten para desarrollar su actividad; por lo que inherentemente a ella se deberán encontrar

capacidades como la predisposición de desempeñar tareas en tiempos determinados y con recursos asignados limitados, generando mayores beneficios por un menor costo (Saucedo, 2018) La productividad se relaciona con el mantenimiento de los insumos de forma constante, ya que para aumentar tal se necesita producir más o producir lo mismo reduciendo insumos. Este incremento solo se consigue con la fijación objetiva de metas que se elaboran de forma estratégica dentro de los planes de acción que poseen las empresas, así como también, por parte de una dirección eficaz proveniente de la gerencia para el uso adecuado de los recursos que posee la empresa. Se debe tener en cuenta que el aumento de la productividad produce además una riqueza marginal que tiene un efecto multiplicador traducido en la elevación continúa del nivel de vida. (Ortiz y Reyes, 2019)

La eficiencia en la producción es el uso racional de los recursos en aras de aprovecharlos de manera exponencial para optimizar la producción sin realizar derroche de producto o inversiones adicionales no necesarias. La eficiencia y la producción también viene siendo un término económico que permitirá describir la economía que posee una entidad para producir o no producir eficientemente. (Barrientos, 2016) Esta se obtiene gracias a la reflexión que se hace sobre las funciones que desempeñan tanto los empleados como los directivos de la empresa, puesto que para poder aumentar la producción se necesita tener en cuenta implicaciones operativas referentes a los procesos principales que comprenden las rutinas de trabajo y con ello se podrá realizar un cambio estructural de la organización que permita el planteamiento objetivo de metas institucionales para fomentar el desarrollo organizacional y al mismo tiempo el incremento de la productividad, por ello necesitan evaluarse posibles cambios tecnológicos, psicológicos y estructurales sobre los trabajadores y demás aspectos de la empresa. (Rosales, 2019)

Para obtener una producción adecuada en la ejecución de proyectos empresariales, se debe evaluar la implementación de estrategias empresariales que sirvan al fomento y desarrollo de habilidades por parte de los trabajadores para fidelizar su compromiso con la institución y mejorar la calidad del trabajo que proveen. Por ello resulta necesario que se capacite al personal; ya que, de esta

manera el conocimiento y sus habilidades mejoran, generando en ellos mayor confianza y valor gracias al compromiso que además les inculcar a un sentido de lealtad con la empresa y fomento del trabajo arduo, que permitirá alcanzar los objetivos de la empresa y organizar correctamente las operaciones de la misma. Cabe resaltar que, el trabajo arduo realizado por los trabajadores, deberá ser compensado de forma económica como incentivo para que estos, se sientan recompensados y de esa manera incentivada a trabajar con mayor responsabilidad y destreza. (Quiso et all, 2021)

Es importante proporcionarles a los trabajadores herramientas que sirvan de forma adecuada para cumplir el desempeño de tareas, con la finalidad de cumplir sus quehaceres de producción de manera eficiente. Se debe de tener en cuenta de que la optimización de procesos y el trabajo inteligente sirve al aumento de la productividad y está ligado a la capacitación constante de los trabajadores, (Chávez y Laz, 2017), Por lo tanto, importa crear entornos motivadores con herramientas útiles y necesarias para el desarrollo de las actividades de los trabajadores eliminando pérdidas de dinero y tiempo sin que ello incurra en la calidad del producto final ofertado y ofrecido a los consumidores. (Flores et all, 2020)

La productividad en la gerencia que es el producto del esfuerzo de los trabajadores, que empujan a crecer a la institución del mismo se mejora en beneficio productivo de los clientes tanto internos como externos. (Castro et al, 2020) Los consumidores finales se disponen a pagar más por un servicio que se entrega de forma rápida y oportuna, por ello, es necesario que los trabajadores desempeñen correctamente las funciones que recaen sobre ellos para proveer una atención rápida. Atención que juega un papel preponderante en el servicio de atención al cliente, ya que, al satisfacer las necesidades y exigencias del cliente, se genera un leal afianzamiento para con la empresa; caso contrario de no cumplir con las expectativas de los clientes, ello representará menoscabo en la institución (Lapo, 2018)

El desempeño de tareas es el logro ejecutado y alcanzado sobre las responsabilidades y tareas acordadas sobre un trabajo a razón de las capacidades y conocimientos aplicados de forma eficaz para contribuir directa o

indirectamente a la empresa u organización (Chávez, 2017) El desempeño de las tareas, es observable mediante una constante evaluación del personal, ya que, con este proceso se puede medir el rendimiento laboral del trabajador, con la finalidad de observar los índices de productividad generado por el ejercicio de sus funciones, que, de no ser alto; indicaría la necesidad existente de aplicar medidas para aumentar la productividad por parte de los empleados. Cabe resaltar que, además de ser un medidor de desempeño, la evaluación puede servir como incentivo a plantear aumento de sueldo que motiven al trabajador a ejercer su labor con mayor eficacia y pulcritud, ello siempre que se explique a los empleados que deberían o podrían hacer para acceder a tales gratificaciones y beneficios. (Pedraza, 2019)

Es importante tener en cuenta que la eficiencia en la producción solamente se alcanza cuando se obtiene el mayor beneficio posible con la menor utilización de recursos tanto materiales como humanos se debe tener en cuenta que esta eficiencia solo se alcanza con una colaboración eficaz que encamina a los empleados a conseguir y buscar alcanzar los objetivos tanto organizacionales como individuales de la empresa proporcionando con ello competitividad en la organización y un correcto suministro que fomentan los empleados una motivación constante. Para alcanzar la eficiencia en la producción se necesitan realizar procedimientos de control que permitan proveer de flexibilidad a la empresa no sólo en la realización de compras sino también en la programación de la mercadotecnia y producción, regulando con ello la actividad de sus productos en sus operaciones, lo que permite brindar un servicio más eficiente a las exigencias de los consumidores. (Acevedo et al, 2017)

La capacitación constante es un factor y una estrategia que permite que los empleados puedan alcanzar los objetivos de la empresa de forma celeridad ya que al ser constante el desarrollo de los conocimientos que adquieren forman parte de su día a día generando que estos mismos sean aplicados en sus labores cotidianas traduciéndose no solo en un beneficio para la entidad o empresa para la cual laboren sino en beneficios personales (Escalante, 2015)

### **III. Metodología**

#### **3.1. Tipo y Diseño**

El enfoque de la investigación es cuantitativo, ya que los resultados obtenidos en la tesis se presentan mediante estadísticas descriptivas, así mismo las investigaciones cuantitativas se entienden desde una perspectiva deductiva (Hernández y Mendoza, 2018) El método hipotético deductivo, se refiere a que la investigación se realiza de lo general a lo particular, en todo sentido respetando la objetividad solicitada y la conjugación hipotética, se refiere que debemos probar las hipótesis según el nivel de la investigación. (Hernández y Mendoza, 2018).

La tesis es de tipología básica o pura y esto porque no será de aplicación automática, ni cambiará la realidad social, sino que servirá como cimientos para futuras investigaciones (Palomino, 2019); así también, el diseño de la presente tesis, será no experimental porque las variables no muestran mutaciones en su integridad, es decir, no se manipulan de ninguna manera (Hernández y Mendoza, 2018). El corte de la investigación es transversal o transeccional, porque los instrumentos de medición se van a aplicar una sola vez (Palomino, 2019); de tipo descriptivo porque pretende especificar las propiedades y características de grupos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado y correlacional porque pretende asociar estos hechos, fenómenos u otros y conocer la relación o grado de asociación que existe entre estas (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **3.2. Variables y Operacionalización**

Las Variables de investigación en esta tesis devino del objetivo general, Determinar de qué manera se relaciona las habilidades gerenciales y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021, desmenuzando en una matriz de operacionalización que estar en el (Anexo 1)

La variable que se desarrolló fue Habilidades gerenciales, la definición conceptual define habilidades gerenciales como: el conocimiento de secuencias gerenciales, que coadyuve a la institución además de poder transformar la teoría en práctica, es el comportamiento del personal de alto rango en este caso el directivo frente a situaciones de trabajo (Pedraja y Rodríguez, 2015)

Como Definición operacional. -Es una variable de naturaleza cualitativa, y se operacionaliza en tres dimensiones: conocimiento, perspectivas gerenciales y actitud positiva, con tres indicadores cada una de las dimensiones, con una escala tipo Likert donde las opciones son 5: 1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A Veces 4. Casi Siempre, 5. Siempre

La variable a desarrollar es Productividad la Definición conceptual. -Es importante proporcionarles a los trabajadores herramientas que sirvan de forma adecuada para cumplir el desempeño de tareas, con la finalidad de cumplir sus quehaceres de producción de manera eficiente. Se debe de tener en cuenta de que la optimización de procesos y el trabajo inteligente sirve al aumento de la productividad y está ligado a la capacitación constante de los trabajadores. (Chávez y Laz, 2017)

Como Definición operacional. - Es una variable de naturaleza cualitativa, y se operacionaliza en tres dimensiones: Desempeño de tareas, producción eficiente y capacitación constante con tres indicadores cada una de las dimensiones, con una escala tipo Likert donde las opciones son 5: 1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A Veces 4. Casi Siempre, 5. Siempre

### **3.3. Población, muestra, muestreo**

La población es definida, como un cumulo de cosas o personas que tienen una misma similitud o algo en común y son sujetas de estudio (Hernández y Mendoza, 2018). La población para la presente investigación fueron 133 trabajadores de la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021 entre las que tenemos: (Anexo 1)

La muestra es la parte significativa de la población en estudio, o una parte que representa a la población (Vara, 2010, p. 221). El muestreo puede ser conceptualizado como la manera de escoger la muestra, esta puede ser probabilístico, donde se necesita una fórmula con la intención de reducir a las personas a encuestar, el muestreo no probabilístico, cuando es la conveniencia la que predomina (Otzen y Monterola, 2017).

La técnica que se utilizó fue el muestreo no probabilístico, que consiste en elegir las unidades de investigación por razones relacionadas a características y

contextos de la investigación y no depende de la probabilidad (Hernández y Mendoza, 2018). Para esta investigación el muestreo por conveniencia, fueron 73 personas que cumplen con las características señaladas, de igual manera se utilizó criterios de inclusión y criterios de exclusión:

Para el criterio de inclusión estarán formado por personal con más de 3 años de antigüedad y que trabajen en el área administrativa.

Para el criterio de exclusión tenemos, locadores de servicios y trabajadores que realizan sus funciones en modo remoto.

En base a lo mencionado, la muestra, para el presente estudio que participaran en la investigación serán las que cumplen las características solicitadas y a estas se le aplicará las encuestas para recabar información, en este caso 73 personas (Anexo 1)

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos**

La técnica, es el conjunto de instrumentos y medios que se utiliza para la recolección de datos. La técnica utilizada en la investigación es la encuesta, esta técnica consiste en un conjunto de preguntas cerradas como es el cuestionario, ya que estos instrumentos de preguntas cerradas por la coyuntura es práctica, además para el autor, la técnica es impuesta de acuerdo a la necesidad del investigador (Hernández y Mendoza, 2018).

En esta investigación se utiliza el cuestionario, que es un instrumento de recolección de datos que es escrito en un papel o en este caso en una hoja electrónica donde está inmerso la encuesta con el número de preguntas (Hernández y Mendoza, 2018).

### **3.5 Validez**

Hernández et al. (2014) Es el grado en el que un instrumento mide lo que debe de medir, para que los instrumentos sean válidos y confiables se tendrá en cuenta la validación de expertos que le darán sostenibilidad teórica y científica, en pocas palabras la validación es el visto bueno de expertos en la materia, para la presente investigación se cuenta con la validación de 3 expertos teóricos:



**Tabla 1**

*Validación de expertos*

Nombre	Grado	Lugar de Trabajo
Huaman Pongo Klever	Magister en Gestión Pública y Gobernabilidad	Seguro Social de Salud
Karlian Katya Cruz Vasquez	Magister en Gestión Pública y Gobernabilidad	Seguro Social de Salud
Gianmarco Pierre Rodriguez Sanchez	Magister en Gestión Pública y Gobernabilidad	Seguro Social de Salud

Fuente propia

### 3.6 Confiabilidad

Es el grado en la cual un instrumento ofrecer resultados consistentes y coherentes, es decir el grado en el que su aplicación repetida a la muestra produce resultados idénticos (Hernández y Mendoza, 2018)

Prueba piloto de 20 personas para establecer la confiabilidad.

El investigador puede realizar una prueba antes de realizar la verdadera encuesta, esta se llama prueba piloto a través del alfa de cronbach y para la presente investigación está conformado por 20 personas.

**Tabla 2**

Prueba de confiabilidad de la variable 1 Habilidades gerenciales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,711	20

El instrumento de la variable 1 Habilidades gerenciales tiene una fiabilidad de 71.1% es confiable, según los parámetros de confiabilidad.

**Tabla 3**

Prueba de confiabilidad de la variable 2 productividad	
Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,755	20

El instrumento de la variable 2 productividad, tiene una fiabilidad de 75.5% es confiable, según los parámetros de confiabilidad.

### 3.7 Procedimientos

Se creó el instrumento teniendo en cuenta las dimensiones y en especial los indicadores desarrollados en la operacionalización, se valida por 3 expertos en el tema, se realiza la prueba piloto para medir la fiabilidad del cuestionario, previa autorización de la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María, mediante una carta de presentación, se trabaja con encuestas y por ende con cuestionarios con respuesta cerradas, por el problema pandémico, estas encuestas se tomarán en las áreas administrativas de las oficinas de abastecimiento en horarios de la mañana, en tres días distintos, luego los cuestionario con las respuestas, se tabulan, en una base de datos Excel, para transportarlas al sistema SPSS 25, previa Validación del instrumento.

### 3.8 Método de Análisis de Datos

El análisis comienza después de la validación, con la confiabilidad al ser politómicas se utiliza el Alfa de Cronbach, además se realiza el desarrollo de los baremos en una hoja Excel, para poder integrar en el programa del SPSS 24, y desarrollar la tabla de frecuencias, como las tablas cruzadas, que pertenecen a la estadística descriptiva, luego se procede a desarrollar la prueba de normalidad, según la cantidad de personas a encuestar, al ser mayor a 50 personas se aplica el Kolmogorov Smirnov, al ser el grado de significancia menor a 0.05, la prueba es no paramétrica y se utiliza para la prueba de hipótesis el R de Spearman.

### 3.9 Aspectos éticos

Se tiene en cuenta en primer lugar, el citado de las fuentes que se utilizó, por otro lado, se mantiene en el anonimato a los encuestados y se cumplió a cabalidad lo

estipulado en la guía observable, en cuanto a los aspectos éticos, se reafirma la originalidad de la investigación, así mismo se tuvo en cuenta los principios de autonomía, que es la capacidad de las personas de deliberar sobre sus finalidades personales y de actuar bajo la dirección de las decisiones que pueda tomar y justicia, que es el estricto racional de recursos que nos permitan concluir con la investigación.

#### IV. Resultados

En el presente capítulo, se realizó los resultados descriptivos mediante tablas cruzadas del SPSS 24, con la finalidad de poder cruzar información entre las variables y también entre las dimensiones y las variables, iniciando con la realización de los baremos.

**Tabla 4**

Baremos de la estadística descriptiva

	Ineficiente	Poco Eficiente	eficiente
Habilidades Gerenciales	[20-46]	[47-66]	[67-100]
Conocimiento	[7-16]	[17-26]	[27- 35]
Desarrollo de Perspectivas	[7-16]	[17-26]	[27- 35]
Actitud Positiva	[6-13]	[14-21]	[22-30]
Productividad	[20-46]	[47-66]	[67-100]
Desempeño de Tareas	[7-16]	[17-26]	[27- 35]
Eficiencia en la producción	[7-16]	[17-26]	[27- 35]
Capacitación constante	[6-13]	[14-21]	[22-30]

Fuente: base de datos

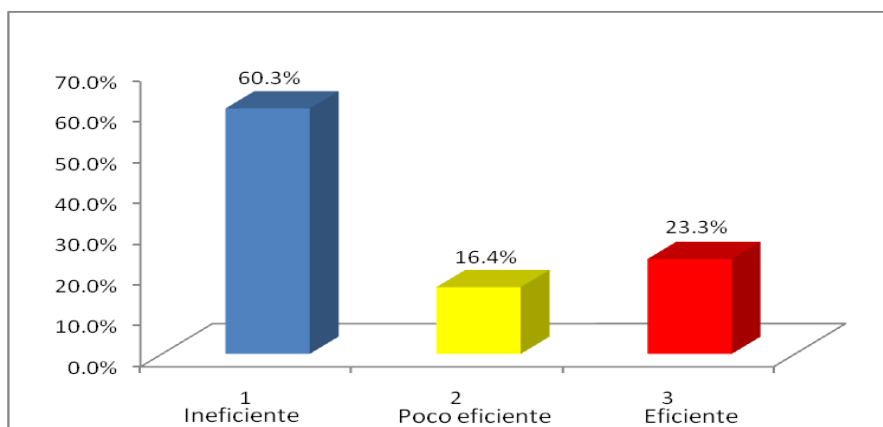
Los baremos son las tablas realizadas como producto de la suma de los ítems por cada una de las variables y dimensiones para hallar el cálculo de intervalos, dicho puntaje se clasificó según el detalle de la tabla.

**Tabla 5**

*Frecuencias de la variable Habilidades Gerenciales*

<b>Habilidades Gerenciales</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	44	60,3%	60,3%	60,3%
	POCO EFICIENTE	12	16,4%	16,4%	76,7%
	EFICIENTE	17	23,3%	23,3%	100,0%
	Total	73	100,0%	100,0%	

Fuente: SPSS 24 – Cuestionario



**Figura N° 1** Frecuencia de la variable Habilidades Gerenciales en la oficina de abastecimiento

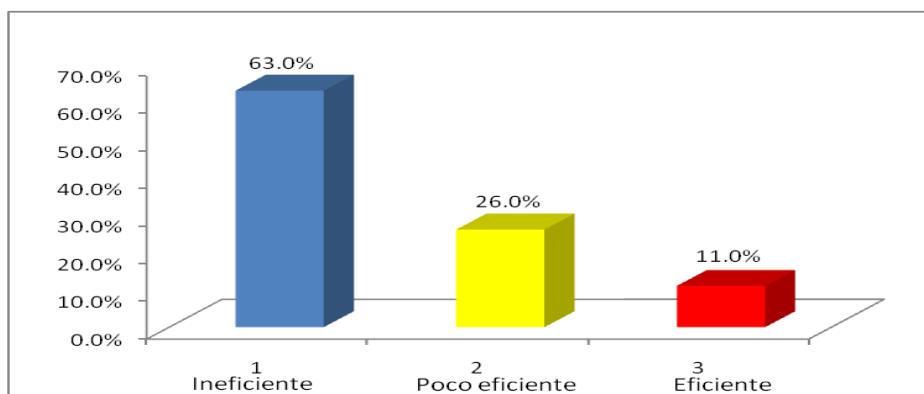
De la tabla 5 y figura 1, se puede observar que el 60.3% de los encuestados manifestaron que las habilidades gerenciales están en un nivel ineficiente; el 16.4% expresaron que está en un nivel poco eficiente y el 23.3% manifestaron que las habilidades gerenciales están en un nivel eficiente, se observa que la mitad de los encuestados señalaron que las habilidades gerenciales en la institución son ineficientes.

**Tabla 6**

*Frecuencias de la dimensión Conocimiento en la oficina de abastecimiento*

Conocimiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	46	63,0%	63,0%	63,0%
	POCO EFICIENTE	19	26,0%	26,0%	89,0%
	EFICIENTE	8	11,0%	11,0%	100,0%
	Total	73	100,0%	100,0%	

**Fuente:** SPSS 24 – cuestionario aplicado



**Figura N° 2** Frecuencia de la dimensión conocimiento

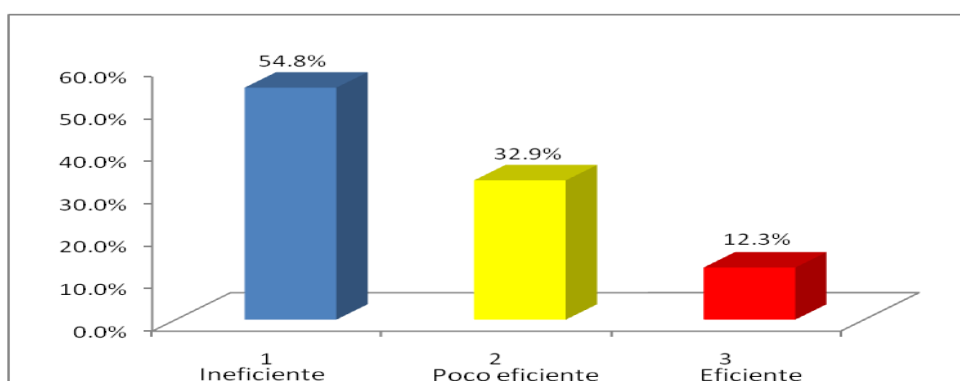
De la tabla 6 y figura2, se puede observar que el 63 %de los encuestados manifestaron que los conocimientos sobre temas de habilidades gerenciales están en un nivel ineficiente; el 26 % expresaron que está en un nivel poco eficiente y el 11% manifestaron que los conocimientos están en un nivel eficiente, se observa que la mitad de los encuestados señalaron que los conocimientos en la institución son ineficientes.

**Tabla 7**

*Frecuencias de la dimensión Desarrollo de Perspectivas*

<b>Desarrollo de Perspectivas</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	40	54,8%	54,8%	54,8%
	POCO EFICIENTE	24	32,9%	32,9%	87,7%
	EFICIENTE	9	12,3%	12,3%	100,0%
	Total	73	100,0%	100,0%	

**Fuente:** SPSS 24 – cuestionario aplicado



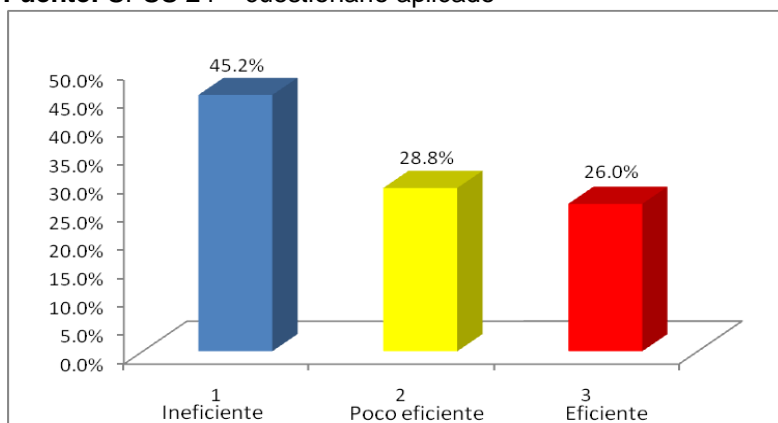
*Figura N° 3 Frecuencia de la dimensión desarrollo de perspectivas*

De la tabla 7 y figura 3, se puede observar que el 54.8% de los encuestados manifestaron que el desarrollo de perspectivas está en un nivel ineficiente; el 32.9% expresaron que está en un nivel poco eficiente y el 12.3% manifestaron que el desarrollo de perspectivas está en un nivel eficiente, se observa que la mitad de los encuestados señalaron que el desarrollo de perspectivas en la institución es ineficiente.

**Tabla 8***Frecuencias de la dimensión Actitud Positiva*

		<b>Actitud Positiva</b>			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	INEFICIENTE	33	45,2%	45,2%	45,2%
	POCO EFICIENTE	21	28,8%	28,8%	74,0%
	EFICIENTE	19	26,0%	26,0%	100,0%
	Total	73	100,0%	100,0%	

Fuente: SPSS 24 – cuestionario aplicado

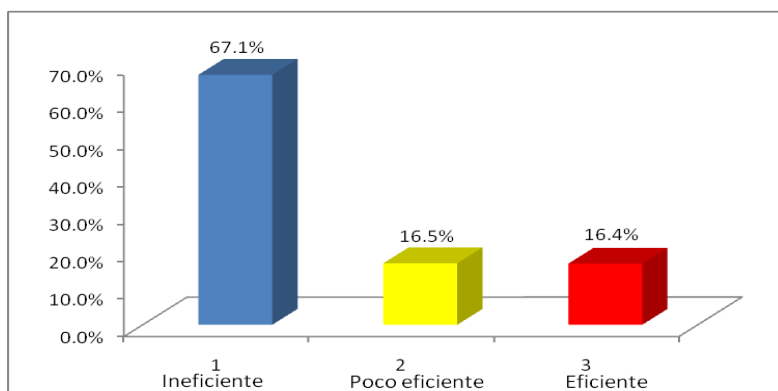
**Figura N° 4** Frecuencia de la dimensión actitud positiva

De la tabla 8 y figura 4, se puede observar que: el 45.2% de los encuestados manifestaron que la actitud positiva de los líderes en la institución está en un nivel ineficiente; el 28.8% expresaron que está en un nivel poco eficiente y el 26% manifestaron que la actitud positiva de los líderes está en un nivel eficiente.

**Tabla 9***Frecuencias de la variable Productividad en la oficina de abastecimiento*

		<b>Productividad</b>			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	INEFICIENTE	49	67,1%	67,1%	67,1%
	POCO EFICIENTE	12	16,5%	16,5%	83,6%
	EFICIENTE	12	16,4%	16,4%	100,0%
	Total	73	100,0%	100,0%	

Fuente: SPSS 24 – cuestionario aplicado



**Figura N° 5** Frecuencia de la variable productividad en la oficina de abastecimiento

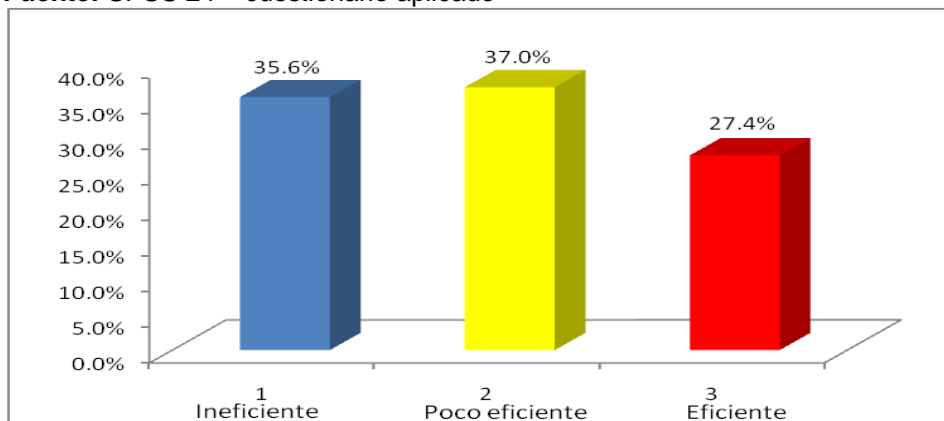
De la tabla 9 y figura 5, se puede observar que: el 67.1% de los encuestados manifestaron que la productividad en la institución está en un nivel ineficiente; el 16.5% expresaron que está en un nivel poco eficiente y el 16.4% manifestaron que la productividad en la institución está en un nivel eficiente, se observa que más de la mitad de los encuestados señalaron que la productividad en la institución es ineficiente.

**Tabla 10**

*Frecuencias de la dimensión Desempeño de Tareas*

Desempeño de Tareas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	26	35,6%	35,6%	35,6%
	POCO EFICIENTE	27	37,0%	37,0%	72,6%
	EFICIENTE	20	27,4%	27,4%	100,0%
	Total	73	100,0%	100,0%	

**Fuente:** SPSS 24 – cuestionario aplicado



**Figura N° 6** Frecuencia de la dimensión desempeño de tareas



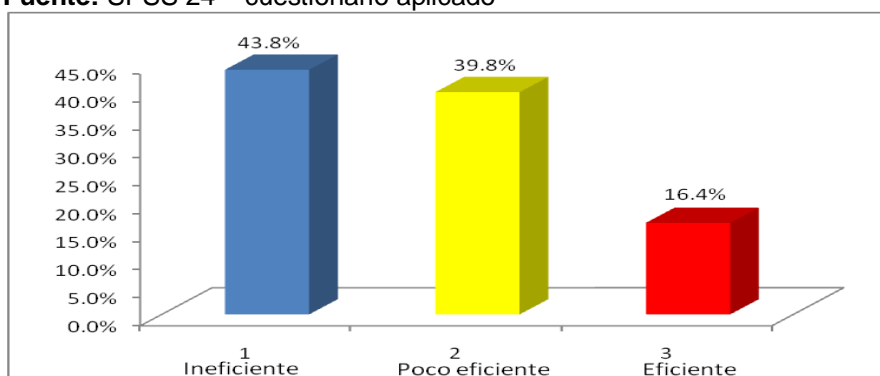
De la tabla 10 y figura 6, se puede observar que: el 35.6% de los encuestados manifestaron el desempeño de las tareas en la institución está en un nivel ineficiente; el 37% expresaron que está en un nivel poco eficiente y el 27.4% manifestaron que el desempeño de las tareas en la institución está en un nivel eficiente.

**Tabla 11**

*Frecuencias de la dimensión Eficiencia en la Producción*

		<b>Eficiencia en la producción</b>			Porcentaje acumulado
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
	INEFICIENTE	32	43,8%	43,8%	43,8%
	POCO EFICIENTE	29	39,8%	39,8%	83,6%
	EFICIENTE	12	16,4%	16,4%	100,0%
	Total	73	100,0%	100,0%	

Fuente: SPSS 24 – cuestionario aplicado



*Figura N° 7 Frecuencia de la dimensión eficiencia en la producción*

De la tabla 11 y figura7, se puede observar que: el 43.8% de los encuestados manifestaron que la eficiencia en la producción está en un nivel ineficiente; el 39.8% expresaron que está en un nivel poco eficiente y el 16.4% manifestaron que la eficiencia en la producción está en un nivel eficiente.

**Tabla 12**

*Frecuencias de la dimensión Capacitación Constante*

		<b>Capacitación constante</b>			Porcentaje acumulado
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
	INEFICIENTE	24	32,9%	32,9%	32,9%
	POCO EFICIENTE	34	46,6%	46,6%	79,5%

EFICIENTE	15	20,5%	20,5%	100,0%
Total	73	100,0%	100,0%	

Fuente: SPSS 24 – cuestionario aplicado

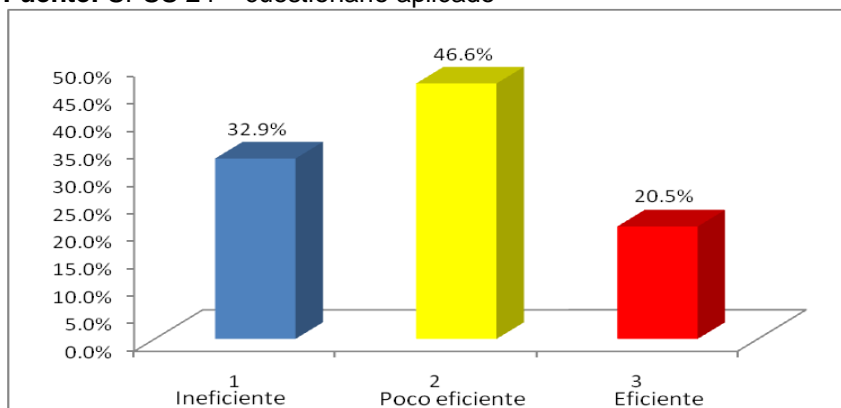


Figura N° 8 Frecuencia de la dimensión capacitación constante

De la tabla 12 y figura 8, se puede observar que el 32.9% de los encuestados manifestaron que la capacitación constante está en un nivel ineficiente; el 46.6% expresaron que está en un nivel poco eficiente y el 20.5% manifestaron que la capacitación constante está en un nivel eficiente.

**Tabla 13**

*Tablas Cruzadas entre Habilidades Gerenciales y Productividad*

			Productividad			Total
			POCO			
			INEFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE	
Habilidades Gerenciales	INEFICIENTE	Recuento	41	3	0	44
		% del total	56,2%	4,1%	0,0%	60,3%
	POCO EFICIENTE	Recuento	8	2	2	12
		% del total	11,0%	2,7%	2,7%	16,4%
	EFICIENTE	Recuento	0	7	10	17
		% del total	0,0%	9,6%	13,7%	23,3%
Total		Recuento	49	12	12	73
		% del total	67,1%	16,4%	16,4%	100,0%

Fuente: SPSS 24 – cuestionario aplicado

En la Tabla 13, se infiere que, el 56.2 % de los encuestados han señalado que las habilidades gerenciales se encuentra en un nivel ineficiente, además en un nivel ineficiente de productividad, así mismo el 11% de los encuestados señalan que las habilidades gerenciales se encuentra en un nivel poco eficiente y en un nivel ineficiente de productividad, solo 13.7% de los encuestados, señalaron que las habilidades gerenciales se encuentra en un nivel eficiente, y por ende una eficiente productividad, considerando la interpretación se observó que según los niveles predominantes, se infiere que ineficientes habilidades gerenciales permiten una ineficiente productividad.

**Tabla 14**

*Tablas Cruzadas entre Conocimiento y Productividad*

		Productividad				
		POCO				
		INEFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE	Total	
Conocimiento	INEFICIENTE	Recuento	39	6	1	46
		% del total	53,4%	8,2%	1,4%	63,0%
	POCO	Recuento	9	5	5	19
		% del total	12,3%	6,8%	6,8%	26,0%
	EFICIENTE	Recuento	1	1	6	8
		% del total	1,4%	1,4%	8,2%	11,0%
Total	Recuento	49	12	12	73	
	% del total	67,1%	16,4%	16,4%	100,0%	

**Fuente:** SPSS 24 – cuestionario aplicado

En la tabla 14, se infiere que el 53.4% de los encuestados han señalado que el conocimiento como habilidades gerenciales se encuentra en un nivel ineficiente, además en un nivel ineficiente de productividad, así mismo el 12.3% de los encuestados señalaron que el conocimiento como habilidades gerenciales se encuentra en un nivel poco eficiente y en un nivel ineficiente de productividad, solo 8.2% de los encuestados, señalaron que el conocimiento como habilidades gerenciales se encuentra en un nivel eficiente, y por ende una eficiente productividad, considerando la interpretación se observó que según los niveles predominantes, se infiere que un ineficiente conocimiento de habilidades gerenciales permite una ineficiente productividad.

**Tabla 15***Tablas Cruzadas entre Desarrollo de Perspectivas y Productividad*

		Productividad				
		POCO				
		INEFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE	Total	
Desarrollo de Perspectivas	INEFICIENTE	Recuento	34	4	2	40
		% del total	46,6%	5,5%	2,7%	54,8%
	POCO EFICIENTE	Recuento	11	6	7	24
		% del total	15,1%	8,2%	9,6%	32,9%
	EFICIENTE	Recuento	4	2	3	9
		% del total	5,5%	2,7%	4,1%	12,3%
Total	Recuento	49	12	12	73	
	% del total	67,1%	16,4%	16,4%	100,0%	
	total					

**Fuente:** SPSS 24 – cuestionario aplicado

En la Tabla 15 se infiere que el 46.6% de los encuestados han señalado que el desarrollo de perspectivas se encuentra en un nivel ineficiente, además en un nivel ineficiente de productividad, así mismo el 15.1% de los encuestados señalaron que el desarrollo de perspectivas se encuentra en un nivel poco eficiente y en un nivel ineficiente de productividad, solo 4.1% de los encuestados, señalaron que el desarrollo de perspectivas se encuentra en un nivel eficiente, y por ende una eficiente productividad, considerando la interpretación se observó que según los niveles predominantes, se infiere que un ineficiente desarrollo de perspectivas permite una ineficiente productividad.

**Tabla 16***Tablas Cruzadas entre Actitud Positiva y Productividad*

		Productividad				
		POCO				
		INEFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE	Total	
Actitud Positiva	INEFICIENTE	Recuento	31	2	0	33
		% del total	42,5%	2,7%	0,0%	45,2%
	POCO EFICIENTE	Recuento	13	6	2	21

	% del total	17,8%	8,2%	2,7%	28,8%
EFICIENTE	Recuento	5	4	10	19
	% del total	6,8%	5,5%	13,7%	26,0%
Total	Recuento	49	12	12	73
	% del total	67,1%	16,4%	16,4%	100,0%

**Fuente:** SPSS 24 – cuestionario aplicado

En la Tabla 16 se infiere que, el 42.5% de los encuestados han señalado que la actitud positiva se encuentra en un nivel ineficiente, además en un nivel ineficiente de productividad, así mismo el 17.8% de los encuestados señalaron que la actitud positiva se encuentra en un nivel poco eficiente y en un nivel ineficiente de productividad, solo 13.7% de los encuestados, señalaron que la actitud positiva se encuentra en un nivel eficiente, y por ende una eficiente productividad, considerando la interpretación se observó que según los niveles predominantes, se infiere que: un actitud positiva ineficiente, permite una ineficiente productividad.

**Tabla 17**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	GI	Sig.
Habilidades Gerenciales	,376	73	,000
Conocimiento	,387	73	,000
Desarrollo de Perspectivas	,341	73	,000
Actitud Positiva	,288	73	,000
Productividad	,411	73	,000
Desempeño de Tareas	,232	73	,000
Eficiencia en la producción	,278	73	,000
Capacitación constante	,239	73	,000

**Fuente:** SPSS 24 – cuestionario aplicado

Como la población a encuestar es mayor a 50 personas se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, el grado de significancia para las variables y dimensiones es de .000. Por lo tanto, el lineamiento no es normal, la regla señala que si el grado de significancia es menor a 0.05, estamos frente a unos resultados no paramétricos y por lo tanto el estadígrafo a utilizar es el R= Spearman, para la prueba de hipótesis y hallar el grado de relación.

SIG < 0.05 = NO PARAMETRICO = SPEARMAN

SIG MAYOR A 0.05 = PARAMETRICO = PEARSON

Prueba de Hipótesis General

H<sub>1</sub>= Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021.

H<sub>0</sub>= No existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021.

Reglas de decisión:

Si el grado de Sig. Es < a 0.05 = Se acepta la hipótesis propuesta

Si el grado de Sig. Es > a 0.05 = Se acepta la hipótesis nula.

### Tabla 18

#### *Correlación entre Habilidades Gerenciales y Productividad*

		Correlaciones		
		Habilidades		
		Gerenciales	Productividad	
Rho de Spearman	Habilidades Gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000	,788**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	Productividad	Coeficiente de correlación	,788**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

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

Fuente: SPSS 24

R= .788

Sig = 0.000

N= 73

La correlación positiva alta, entre las variable Habilidades gerenciales y la productividad fue de ,788 según la tabla de correlación, esta es alta, el grado de significancia o el P valor es de ,000 < 0.05, se acepta la H<sub>a</sub> y se rechaza la H<sub>0</sub>, existe correspondencia y es proporcional así es que se puede concluir señalando que: “A mejores habilidades gerenciales mejor será la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021”

Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>= Existe relación significativa entre el conocimiento como habilidades gerenciales y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021.

H<sub>0</sub>= No existe relación significativa entre el conocimiento como habilidades gerenciales y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021.

Reglas de decisión:

Si el grado de Sig. Es < a 0.05 = Se acepta la hipótesis propuesta

Si el grado de Sig. Es > a 0.05 = Se acepta la hipótesis nula.

**Tabla 19**

*Correlación entre Conocimiento y Productividad*

<b>Correlaciones</b>				
			Conocimiento	Productividad
Rho de Spearman	Conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,573
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	Productividad	Coefficiente de correlación	,573	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

**Fuente:** SPSS 24

R= .573

Sig = 0.000

N= 73

La correlación es moderada positiva entre la dimensión conocimiento y la variable productividad fue de ,573 según la tabla de correlación, esta relación es moderada, el grado de significancia o el P valor es de ,000 < 0.05, se acepta la H<sub>a</sub> y se rechaza la H<sub>0</sub>, Existe correspondencia así es que se puede concluir señalando que: “A mejor conocimiento como habilidades gerenciales mejor será la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021.

## Hipótesis específica 2

H<sub>1</sub>= Existe relación significativa entre el desarrollo de perspectivas gerenciales y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021.

H<sub>0</sub>= No existe relación significativa entre el desarrollo de perspectivas gerenciales y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021.

Reglas de decisión:

Si el grado de Sig. Es < a 0.05 = Se acepta la hipótesis propuesta

Si el grado de Sig. Es > a 0.05 = Se acepta la hipótesis nula.

**Tabla 20**

*Correlación entre Desarrollo de Perspectivas y Productividad*

		Correlaciones		
			Desarrollo de Perspectivas	Productividad
Rho de Spearman	Desarrollo de Perspectivas	Coefficiente de correlación	1,000	,419
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	Productividad	Coefficiente de correlación	,419	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

Fuente: SPSS 24

R= .419

Sig = 0.000

N= 73

La correlación moderada positiva entre la dimensión Desarrollo de Perspectivas y la variable productividad fue de ,419 según la tabla de correlación, esta relación es moderada, el grado de significancia o el P valor es de ,000 < 0.5, se acepta la H<sub>a</sub> y se rechaza la H<sub>0</sub>, existe correspondencia así es que se puede concluir señalando que: “A mejor desarrollo de perspectivas mejor será la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2022”



### Hipótesis específica 3

H<sub>1</sub>= Existe relación significativa entre la actitud positiva de líder y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2022.

H<sub>0</sub>= No existe relación significativa entre la actitud positiva de líder y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2022.

Reglas de decisión:

Si el grado de Sig. Es < a 0.05 = Se acepta la hipótesis propuesta

Si el grado de Sig. Es > a 0.05 = Se acepta la hipótesis nula.

**Tabla 21**

*Correlación entre Actitud Positiva de líder y Productividad*

		Correlaciones		
			Actitud Positiva de líder	Productividad
Rho de Spearman	Actitud Positiva de líder	Coefficiente de correlación	1,000	,616
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	Productividad	Coefficiente de correlación	,616	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

Fuente: SPSS 24

R= .616

Sig = 0.000

N= 73

La correlación es alta positiva entre la dimensión Actitud Positiva de líder y la variable productividad, fue de ,616 y según la tabla de correlación esta relación es moderada, el grado de significancia o el P valor es de ,000 < 0.05, se acepta la H<sub>a</sub> y se rechaza la H<sub>0</sub>, existe correspondencia así es que se puede concluir que: “A mejor Actitud Positiva de líder mejor será la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2022”

## V. Discusión

Este estudio se inició con un relato de la problemática central, sobre la nula o pocas habilidades blandas u habilidades gerenciales que existen en algunas instituciones estatales y que priorizan otros tipos de inteligencia, como la académica, el cual sirvió para plantearnos supuestos, convertidos en hipótesis de investigación. A partir de esto, empezamos a construir un marco teórico desde los antecedentes y teorías que de soporte científico. Lo cual, nos impulsó a deducir ciertos resultados como, por ejemplo, la existencia de una relación significativa entre las habilidades gerenciales y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021, este título relacionado con la idea que, si existiese buenos líderes con inteligencias blandas, que no necesariamente es la académica, la productividad se vería incrementada.

En cuanto al objetivo general: Determinar de qué manera se relaciona las habilidades gerenciales y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021, se puede concluir señalando que “A mejores habilidades gerenciales mejor será la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud, Jesús María 2021”, además según la estadística descriptiva el 60.30% de los encuestados manifestaron que las habilidades gerenciales está en un nivel ineficiente, esto guarda relación con los resultados de Soto (2019) quien señaló que las habilidades gerenciales se relacionan con la productividad con un resultado correlacional de R Spearman  $r = ,733$  además en la estadística descriptiva las habilidades gerenciales tienen un nivel predominante del 65%, estas son indispensables para mejorar y aumentar la productividad empresarial, lo que conlleva a que esta brinde mejores servicios, lo que coincide con lo señalado por Sáenz (2020) quien indicó que las habilidades gerenciales se relacionan con la productividad con un resultado correlacional de R Spearman  $r = ,699$  además señaló que son importantes para el desarrollo organizacional ello debido a que con la maximización de recursos se logra posicionar a la institución en un estándar de calidad elevado.

En cuanto al objetivo específico 1: Indicar de qué manera se relaciona el conocimiento como habilidades gerenciales y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud, Jesús María se puede concluir señalando que “A mejor conocimiento como habilidades gerenciales mejor será la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021”, además se puede decir sobre la estadística descriptiva que el 63.01% de los encuestados manifestaron que los conocimientos sobre temas de habilidades gerenciales está en un nivel ineficiente, estos datos pueden evidenciar que el conocimiento de ciertas habilidades de los gerentes o jefes es primordial para poder aumentar la productividad, estos datos coinciden con lo mencionado por Salazar, et al (2018) quien concluyó en su tesis que el conocimiento de actividades empresariales se relaciona con la productividad con un resultado correlacional en un  $r = ,772$ , la labor de un gerente tiene que extenderse a tener más conocimiento sobre el área o procesos en el que éste se encuentra inmerso dentro de la compañía ya que gracias a sus habilidades podría desarrollar actividades que faciliten el direccionamiento y liderazgo en el grupo de trabajo con mayor éxito, también coincide con Chávez y Laz, 2017, quienes señalaron la importancia del conocimiento en temas gerenciales señalando que es causa importante del aumento de la productividad.

En cuanto al objetivo específico 2: Determinar de qué manera se relaciona el desarrollo de perspectivas gerenciales y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021, existe correspondencia así es que se puede concluir señalando que “A mejores Desarrollo de Perspectivas mejor será la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021”, en la estadística descriptiva se puede señalar que el 54.79% de los encuestados manifestaron que el desarrollo de perspectivas está en un nivel ineficiente, se puede inferir que el desarrollo de perspectivas es importante para el aumento de la productividad, estos datos guardan relación con lo señalado por Reyes (2016) quien señaló que existe relación entre el desarrollo de perspectivas y el aumento de la productividad con un resultado correlacional en un  $r = .598$ , inferencialmente se puede señalar que ello se evidencia, ya que los altos funcionarios de la asociación presentan habilidades gerenciales que agilizan y facilitan la disolución de problemas de forma eficaz, eficiente y célere, así mismo

estos resultados guardan relación con lo señalado por Pedraja y Rodríguez (2015) quienes indicaron que el directivo debe de desarrollar perspectivas, que es la capacidad de poner el conocimiento en acción, y de saber transformar la teoría en la práctica, y finalmente debe de tener la Actitud positiva de líder, que es el comportamiento personal del directivo frente a situaciones de trabajo.

En cuanto al objetivo específico 3: Indicar de qué manera se relaciona la actitud positiva de líder y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021, existe correspondencia así es que se puede concluir señalando que: “A mejor actitud positiva de líder mejor será la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021”, estos resultados guardan relación con lo señalado por Yucra (2017) quien indicó que el conocimiento de habilidades gerenciales como parte de las actitudes provistas de un líder empresarial fomentan el empoderamiento en sus trabajadores consiguiendo así aumentar la productividad de la empresa; por ello es importante que, se promuevan correctamente herramientas administrativas, también guarda relación con lo señalado por Pedraza (2019) quien indicó que el desarrollo de actitudes positivas no sólo serán menos problemáticas las controversias sino que se podrán desarrollar las tareas encomendadas de forma eficiente, puesto que una actitud positiva influenciará directamente en el empleado, fomentando que este propugne un mayor esfuerzo en la realización del servicio que presta.

## VI. Conclusiones

### Primera

Las habilidades gerenciales tienen una relación positiva significativa alta con la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021, con un valor de ,788 por lo cual se acepta la hipótesis alternay se puede inferir que “A mejores habilidades gerenciales mejor será la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021”

### Segunda

El conocimiento como habilidades gerenciales tiene relación positiva moderada con la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021, con un valor de ,573 por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se puede inferir que “A mejores conocimientos de habilidades gerenciales mejor será la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021”

### Tercera

El desarrollo de perspectivas gerenciales tiene relación positiva moderada con la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021, con un valor de ,419 por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se puede inferir que “A mejor desarrollo de perspectivas gerenciales mejor será la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021”

### Cuarto

La actitud positiva de líder tiene relación significativa con la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021, con un valor de ,616 por lo cual se acepta la hipótesis alternay se puede inferir que “A mejor actitud positiva de líder mejor será la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021”

## **VII. Recomendaciones**

### Habilidades gerenciales y productividad en la gerencia de abastecimiento

En primer lugar, resulta recomendable que la gerencia de abastecimiento realice capacitaciones referidas a las habilidades gerenciales como el liderazgo, la comunicación asertiva, la negociación y la motivación; ya que estas crearán un canal de comunicación interno fluido, que servirá para motivar a los trabajadores e incentivarlos a ser más productivos, ante la calidad del clima organizacional provisto por las habilidades gerenciales aplicadas, generando la satisfacción del cliente propiamente.

En segundo lugar, se recomienda que la gerencia de abastecimiento implemente evaluaciones de desempeño, de forma semestral; ya que con ello se podrá conocer las deficiencias de productividad generadas ante la inaplicación de las habilidades gerenciales, permitiéndose con ello poder identificar tales deficiencias, y subsanarlas con una correcta inserción y fomento de la aplicación de tales, estableciendo metas a corto plazo con incentivos que sirvan a los trabajadores como un propulsor para ser más productivos.

En tercer lugar, se advierte necesario que los gerentes de abastecimiento se capaciten en el fortalecimiento de habilidades blandas, para que puedan resolver, de forma celeridad los conflictos que puedan suscitarse; siendo por lo tanto necesario que en su aplicación incorporen un plan de actividades que tengan la finalidad de fomentar el correcto desempeño de labores y la integración de los trabajadores para mejorar las relaciones laborales.

Finalmente, en cuarto lugar, se sugiere realizar una incorporación sistemática y tecnológica en el área de abastecimiento para que la productividad sea observada de forma sistemática; así también, se ejecuten programas virtuales que disminuyan el estrés producido en el trabajo, generando un espacio de recreación interactivo interesante que sirva a la prosecución de objetivos directivos de la gerencia de abastecimiento.

## Referencias

- Alaimo M. (2014) "Un equipo real: habilidades complementarias". Recuperado de [:https://www.linkedin.com/pulse/20141011204322-1961974-un-equipo-real-habilidades-complementarias](https://www.linkedin.com/pulse/20141011204322-1961974-un-equipo-real-habilidades-complementarias)
- Arenas, A. & Bayón, J. (2020) Talento humano y cambio organizacional en empresas de telecomunicación. *Revista Venezolana de Gerencia Madrid - España*. Vol. 25 - 92, p1463-1477, Recuperado de: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/34274/36123>
- Acevedo, J; Maiguel, H. y Salas, K. (2017) "Metodología de Gestión de Inventarios para determinar los niveles de integración y colaboración en una cadena de suministro". Obtenido de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052017000200326>
- Acuña, V. (2019) "Sistema de control interno y la gestión logística en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco - 2018". Obtenido de: <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/1804>
- Alba, M. Bohórquez, A. & Pérez, J. (2018) VALORACIÓN DEL FLUJO DE INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTO: UNA EXPERIENCIA EN LA CADENA DE SUMINISTRO COCHEROS S.A.S. Recuperado de: [https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR\\_18\\_03.pdf](https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_03.pdf)
- Abregu, M.(2020).Monitoreo de los indicadores de salud para la Red Rebagliati en Essalud, Jesús María. Recuperado de:[https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_450c3a6c8fb1a3e24b72d1ab95c258cc/Description#tabnav](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_450c3a6c8fb1a3e24b72d1ab95c258cc/Description#tabnav)
- Barrientos, R. (2016)Modificación de la tronzadora CROWN CT-15007 para mejorar la eficiencia en la producción de cortes, Empresa Ingeniería Metálica, Huancayo-2016 (Tesis de grado) Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12848/286>
- Cajamarca J. (2016). El empoderamiento y la productividad laboral de los miembros del sindicato de mecánicos del cantón salcedo. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24392/1/EL%20EMPO>

[DERAMIEN TO%20Y%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20LABORAL%20DE%20LOS%20MIEMBROS%20DEL%20SINDICATO%20DE%20MEC%3%81NICOS%20DEL%20CANT%3%93N%20SALCEDO.pdf](#)

Carrasco D (2006). Metodología de la investigación científica. Recuperado de:<https://isbn.cloud/9789972383441/metodologia-de-la-investigacion-cientifica/>

Camacho, A. (2018) Comunicación organizacional y la planificación de abastecimiento logístico de entrada en la empresa alicorp s.a., callao 2018. (Tesis de grado) Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23935>

Cervera, M. (2021) Diseño de un modelo de gestión de abastecimiento para disminuir los costos logísticos de la línea de banano orgánico congelado en la empresa V & F S.A.C – Lambayeque, 2019. (Tesis de grado) Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7882>

Cassab M y Mayorca, Y. (2018). "Habilidades gerenciales en mujeres comerciantes cabeza de hogar y economía familiar". *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (84), pp. 153-166. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20657075009>

Castro Vivar, K. Luna, K. Erazo, J. (2020) Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Revista Telos.*, 22 (1), p184-203. Recuperado de: <https://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=d2f5550c-82e5-419f-a327-f90a443d3356%40pdc-v-sessmgr03&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=fua&AN=141392451>

Chávez, A. &Laz, K. (2017) Herramientas a considerar para mantener o aumentar la productividad de la fuerza de ventas. *INNOVA Research Journal*, 2(5), 205 – 214. Recuperado de: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/277>



- Chávez, C. (2017) El desempeño laboral en la empresa Talma Servicios Aeroportuarios, Lima 2017 (Tesis de grado) Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27917>
- Donawa Z y Gámez G. (2019). "Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela. Universidad y Empresa. 2019; 21 (36): 8-35. [Fecha de Consulta 13 de Septiembre de 2021]. ISSN: 0124-4639. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187258177002>
- Escalante, N. (2015) Programa de Capacitación constante y la Productividad en las ventas del Área de Consultas Generales del Centro de Contacto del BCP 2015. (Tesis de grado) Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/3215>
- Fabián (2017). "Teoría organizacional y habilidades gerenciales". Bogotá-Colombia: Fundación Universitaria del Área Andina.
- Flores, S. Limaymanta, J. Eyzaguirre, J. Raymundo, C. & Pérez, M. (2020) Lean Manufacturing Model for production management to increase SME productivity in the non-primary manufacturing sector. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* Recuperate of: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/656394>
- García, A. (2019) Valores interpersonales y actitudes hacia la autoridad institucional en estudiantes de una Institución educativa en Chiclayo (Tesis de grado) Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/6868>
- García-Revilla, S. (2016). Técnicas y Habilidades Directivas. Revista Escuela de Negocios EOI (1425). Recuperado de: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/componente45120.pdf>
- Gonzales, J. (2015). Estudio de Logística y Cadena de Suministro Basada en Arquetipos. (Tesis de grado) Universidad Autónoma Del Estado De México,

- Garreaud, J. (2016) ConsultingReport (Tesis de maestría) Recuperateof: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/8317>
- Hernández, R y Mendoza C. (2018). Metodología de la Investigación. 7ª edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D. F.
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, M. (2014) Metodología de la investigación. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>.
- Huambachano A y HuaireJorge.(2018). “Desarrollo de habilidades sociales en contextos universitarios”. *Horizonte de la Ciencia*, 8 (14), pp. 123-130. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570960866009>
- Lapo, M. (2018) Influencia del Clima Organizacional en las actitudes laborales y en el comportamiento pro-social de los profesionales de la Salud. (Tesis de doctorado) Recuperado de: [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12609/LAPO\\_INFLUENCIA\\_LABORALES\\_PROFESIONALES.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12609/LAPO_INFLUENCIA_LABORALES_PROFESIONALES.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Miñan (2019). Más aporte a Essalud debe ir acompañado de más centros de salud. (Diario Gestión) Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/comex-mas-aporte-a-essalud-debe-ir-acompanado-de-mas-centros-de-salud-noticia/>
- Moncada C; J. S (2015). “La Importancia del Trabajo en Equipo en las Organizaciones Actuales”: tesis para optar el grado de Especialista en Alta Gerencia. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/LUZ%20YOLANDA%20TORO%20SUAREZ%20%20TRABAJO%20FINAL.pdf;jsessionid=49D5440DDB541AF5FD060DB797AAE5D8?sequence=2>
- Moreno Z; J. (2019).”Liderar sin perder su Identidad”. Lima: ediciones Pirámide

- Moreno, E. (2017). Comunicación Efectiva para el Logro de una Visión Compartida. *Revista CULCYT*. (1247). Recuperado de: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ComunicacionEfectivaParaElLogroDeUnaVisionComparti-3238707%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ComunicacionEfectivaParaElLogroDeUnaVisionComparti-3238707%20(1).pdf)
- Ortiz, C. & Reyes, R. (2019) *Incremento de la productividad mediante la mejora de procesos del área posventa, empresa Concesionaria H&S S.A.C. Chimbote, 2019* (Tesis de grado) Recuperado de: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_87d3d06ea356a4cd7c350561805257f3](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_87d3d06ea356a4cd7c350561805257f3)
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017) Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35 (1), pp. 227 – 232. Obtenido de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci\\_abstract](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_abstract)
- OECD (2021) “Management, skills and productivity. *Policy Papers OECD science, technology and industry*. N° 101 Recuperateof: <http://dx.doi.org/10.1787/007f399e-en>
- Palomino G, L. (2019). “El ABC de la investigación”. Lima –Perú: Nitidagraph S.A.C
- Paredes, M. (2017). *Habilidades gerenciales en las Mypes de calzado Paredes, Gianpierre y Contiex en el distrito El Porvenir, Trujillo, año 2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_8a3a05ad579c4c179c657c0f63055da3/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_8a3a05ad579c4c179c657c0f63055da3/Details)
- Pedraza, H. (2019) Los procesos de atención al cliente y el logro de metas de captaciones de la Caja Arequipa Agencia. (Tesis de grado) Recuperado de: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/16096>
- Pedraja L y Rodríguez E.(2015). “Recursos organizacionales y la calidad de la enseñanza en educación secundaria. *Revista de Ciencias*, XXI (2), pp.

300-313.

Recuperado

de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28041012006>

Quiso, E. Rivera, J. & Farje, J. (2021) Proposal for the application of ICE and BIM sessions to increase productivity in construction. Recupera de:

<https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1803/1/012027>

Reyes, K. (2016). Habilidades Gerenciales y Desarrollo Organizacional. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango. Recuperado de:

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

Rosales, P. (2019) *Incremento de la productividad del laboratorio de tintorería dentro de un sistema de mejora continua* (Tesis doctoral) Recuperado de:

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11410>

Rojas, F. Ramirez, D. & Chamorro, C. (2020) Análisis del ciclo de liquidez, ciclo de cada y el capital de trabajo neto operativo en los hospitales públicos nivel 2, departamento de Antioquia (colombia). Revista Espacios. 41(8).

Recuperado

de:

<http://www.1.revistaespacios.com/a20v41n08/a20v41n08p28.pdf>

Regalando, L. (2020) Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de la institución Educativa Particular San Anita, 2019. (Tesis de maestría) Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42783>

Rivera N.(2018). "Análisis de la problemática de la gestión operativa de adquisiciones – Gerencia de abastecimiento de ESSALUD". Recupera de:

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5102/1/IV\\_F CE\\_308\\_TE\\_Rivera\\_Minaya\\_2019.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5102/1/IV_F CE_308_TE_Rivera_Minaya_2019.pdf)

Rivera I, Cerdeña C y Tejada R. (2018). Estrategias y mecanismos para promover que las entidades promotoras incorporen la consulta previa en su gestión. Recuperado

de:

[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2192/Celeste\\_Tesis\\_Maestria\\_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2192/Celeste_Tesis_Maestria_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Sabah, M. & Ali, N. (2020) Organizational Readiness and its Role in Developing the Managerial Skills of Managers in the National and Iraqi Insurance

- Companies. *Revista USIL – Propósitos y Representaciones*. Recuperado de: <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/631>
- Soto, S. (2019) *Habilidades Gerenciales Y Productividad Empresarial En La Empresa SpirallComputer S.A.C, Distrito De San Pedro de Lloc* 2018. (Tesis de grado) Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6961>
- Sáenz, E. (2020) *Capital intelectual y habilidades gerenciales en la productividad laboral de los colaboradores internos de la ONP, Lima* 2020. (Tesis de grado) Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47180>
- Salazar, R., Bejarano, B. & Núñez, Y. (2018). *Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: un estudio descriptivo de corte transaccional aplicado a las autoridades de las Instituciones Estatales de Educación Superior del Cantón Ambato*. *Revista Publicando*, 14(1), 259-274. Recuperado de: [https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/download/1090/pdf\\_800/4334](https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/download/1090/pdf_800/4334)
- Saucedo, V. (2018) *Productividad saludable. Revista UPC - Review of Global Management*. Recuperado de: <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm/article/view/775>
- Velásquez, A. (2017). *eTraining: aprendizajecolaborativo y desempeñolaboral*. *Education in the Knowledge Society*, 18(4), 53-73. Recuperado de: <https://rca.usal.es/index.php/eks/article/view/eks20171845373>
- Valle. M. & Valqui, A. (2019) *Control de inventarios y su influencia en la rentabilidad de la empresa Armando Rodríguez Tello – Representaciones de progreso – Rioja, periodo 2016 – 2017*. Recuperado de: <http://tesis.unsm.edu.pe/handle/11458/3355>
- Whetten, K.; Messer, L. C.; Whetten, R. A.; Ostermann, J.; O'Donnell, K., Thielman, N. M.; Pence, B. W. (2016). *Potentially traumatic experiences and sexual health among orphaned and separated adolescents in five low-*

and middle-income countries. *AIDS Care*, 2016 March 2:1-9. PMID: PMC4917905. doi: 10.1080/09540121.2016.1147013

Yucra, L. (2017) El empowerment y la productividad en el área de ventas de la empresa grupo FER.CONNS S.A.C. de la ciudad de Juliaca, año 2017. (Tesis de grado) Recuperado de: <http://tesis.unap.edu.pe/handle/UNAP/6923>

Vara, A. (2010). *Siete pasos para una tesis exitosa, desde la idea inicial hasta la sustentación*. Obtenido de: <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

# ANEXOS

## MATRIZ DE CONSISTENCIA (Anexo N° 1)

### TITULO:

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO		METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA PRINCIPAL</b> ¿De qué manera se relaciona las habilidades gerenciales y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS SECUNDARIOS</b></p> <p>¿De qué manera se relaciona el conocimiento como habilidades gerenciales y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021?</p> <p>b) ¿De qué manera se relaciona el desarrollo de perspectivas gerenciales y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021?</p> <p>c) ¿De qué manera se relaciona la actitud positiva de líder y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar de qué manera se relaciona las habilidades gerenciales y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>a) Indicar de qué manera se relaciona el conocimiento como habilidades gerenciales y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021.</p> <p>b) Determinar de qué manera se relaciona el desarrollo de perspectivas gerenciales y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021.</p> <p>c) Indicar de qué manera se relaciona la actitud positiva de líder y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b></p> <p>a) Existe relación significativa entre el conocimiento como habilidades gerenciales y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021.</p> <p>b) Existe relación significativa entre el desarrollo de perspectivas gerenciales y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021.</p> <p>c) Existe relación significativa entre la actitud positiva de líder y la productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021.</p>	<p><b>VARIABLES 1</b> Habilidades Gerenciales</p> <p><b>VARIABLES 2</b> Productividad</p>	<p><b>DIMENSIONES</b></p> <p>Conocimiento</p> <p>Desarrollo de perspectivas</p> <p>Actitud positiva</p> <p>Desempeño de Tareas</p> <p>Eficiencia en la producción</p> <p>Capacitación constante</p>	<p><b>INDICADORES</b></p> <p>Toma de decisiones Resolución de problemas Pensamiento analítico Conocimientos técnicos</p> <p>Motivación Expresión Buen trato</p> <p>Naturalidad Consideración</p> <p>Recursos Planificación Proceso</p> <p>Metas Cumplimiento de normas Rendimiento</p> <p>Mejora Talleres Charlas</p>	<p><b>TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p><b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada <b>Diseño de Investigación:</b> No experimental.</p> <p><b>Método de la investigación</b> <b>Según su carácter:</b> Cuantitativa <b>Nivel:</b> Descriptivo - Correlacional <b>Según su finalidad:</b> Investigación Basica <b>Según su alcance temporal:</b> Transversal</p> <p><b>Población</b></p> <p><b>Muestra</b></p> <p><b>Técnicas, Instrumentos y Fuentes o Informantes de recolección de datos.</b> <b>Técnicas</b> a) La técnica de la encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> a) Cuestionario</p> <p><b>Técnicas de Procesamiento y análisis de datos recolectado</b> Los datos obtenidos se procesarán a través del software SPSS 24 para hacer el análisis estadístico y con ellos se realizaron los cruces que consideran las Hipótesis (variables) y con precisiones en la significancia,</p>

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

AUTOR: Elaboración propia

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rango y nivel
<b>VI Habilidades gerenciales</b>	Pedraja y Rodríguez (2018) sobre las habilidades gerenciales se puede señalar que la clave se encuentra en adquirir competencias durables que no se vuelvan obsoletas, el desafío de los directivos es desarrollar: Conocimiento, que es todo el acervo de información, conceptos, ideas, experiencias que el directivo tiene así mismo debe de desarrollar Perspectivas, que es la capacidad de poner el conocimiento en acción, y de saber transformar la teoría en la práctica, y finalmente debe de tener la Actitud positiva de líder, que es el comportamiento personal del directivo frente a situaciones de trabajo. Es el estilo personal para hacer que las cosas sucedan, el espíritu emprendedor, la capacidad de trabajar en colaboración con otras personas y confiar en ellas.	Es una variable de naturaleza cualitativa, y se operacionaliza en tres dimensiones: conocimiento, perspectiva gerenciales y actitud positiva, con tres indicadores cada una de la dimensiones, con una escala tipo Likert donde las opciones son 5: 1.Nunca, 2.Casi Nunca, 3.A Veces 4.Casi Siempre, 5.Siempre	Conocimiento	Toma de decisiones	1,2	Ineficiente [ ] Regular [ ] Eficiente [ ]
				Resolución de problemas	3,4	
				Pensamiento analítico	5	
				Conocimientos técnicos	6,7	
			Desarrollo de perspectivas	Motivación	8,9	Ineficiente [ ] Regular [ ] Eficiente [ ]
				Expresión	10,11	
				Buen trato	12,13,14	
			Actitud positiva	Naturalidad	15,16	Ineficiente [ ] Regular [ ] Eficiente [ ]
				Consideración	17,18,19,20	
						Ineficiente [ ] Regular [ ] Eficiente [ ]



						Ineficiente [ ] Regular [ ] Eficiente [ ]
						Ineficiente [ ] Regular [ ] Eficiente [ ]
<b>V2 Productividad</b>	Es importante proporcionarles a los trabajadores herramientas que sirvan de forma adecuada para cumplir el desempeño de tareas, con la finalidad de cumplir sus quehaceres de producción de manera eficiente. Se debe de tener en cuenta de que la optimización de procesos y el trabajo inteligente sirve al aumento de la productividad y está ligado a la capacitación constante de los trabajadores. (Chávez y Laz, 2017)	Es una variable de naturaleza cualitativa, y se operacionaliza en tres dimensiones: Desempeño de tareas, producción eficiente y capacitación constante con tres indicadores cada una de la dimensiones, con una escala tipo Likert donde las opciones son 5: 1.Nunca, 2.Casi Nunca, 3.A Veces 4.Casi Siempre, 5.Siempre	<b>Desempeño de Tareas</b>	<b>Recursos</b>	1,2	Ineficiente [ ] Regular [ ] Eficiente [ ]
				<b>Planificación</b>	3,4	Ineficiente [ ] Regular [ ] Eficiente [ ]
				<b>Proceso</b>	5,6,7	Ineficiente [ ] Regular [ ] Eficiente [ ]
			<b>Eficiencia en la producción</b>	<b>Metas</b>	8,9	Ineficiente [ ] Regular [ ] Eficiente [ ]
				<b>Cumplimiento de normas</b>	10,11	Ineficiente [ ] Regular [ ] Eficiente [ ]
				<b>Rendimiento</b>	12,13,14	
			<b>Capacitación constante</b>	<b>Mejora</b>	15,16	Ineficiente [ ] Regular [ ] Eficiente [ ]
				<b>Talleres</b>	17,18	
				<b>Charlas</b>	19,20	

## Anexo 3 cuestionarios

### Habilidades gerenciales y productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2022

#### CUESTIONARIO:

#### Instrucciones:

Acuda responder con polígrafo de tono oscuro, marcando con una (X) o una (/) Aspa el siguiente cuestionario. No existen respuestas correctas o incorrectas. Los resultados obtenidos prácticamente reflejaran una noción particular como profesional y especialista en la investigación.

SIEMPRE	5
CASI SIEMPRE	4
NS/NO	3
CASI NUNCA	2
NUNCA	1

Habilidades gerenciales										
Dimensión: Conocimiento						Escala				
INDICADORES						1	2	3	4	5
01.	<b>Toma de decisiones</b>	Percibe que las decisiones que se toman en la institución están vinculados a lineamientos establecidos por la empresa								
02.	<b>Toma de decisiones</b>	Reconoce que as decisiones tomadas por la institución son el resultado de una elección entre alternativas propuestas por la gerencia								
03.	<b>Resolución de Problemas</b>	Considera que las soluciones realizadas son resultados favorables para el problema presentado en la institución								
04.	<b>Resolución de Problemas</b>	Considera que los problemas resueltos son datos a conocer a todo el personal operativo n el momento adecuado								
05.	<b>Pensamiento analítico</b>	El pensamiento analítico de la gerencia es tomado de manera muy rigurosa en las soluciones determinadas								
06.	<b>Conocimientos técnicos</b>	Considera que la gerencia tiene los suficientes conocimientos técnicos computacionales para poder liderar la institución								
07.	<b>Conocimientos técnicos</b>	La gerencia tiene los conocimientos técnicos suficientes para poder cumplir con la labor de líder								
Dimensión: Desarrollo de perspectivas										
08.	<b>Motivación</b>	Se necesita estar motivado constantemente para un mejor rendimiento en su centro de trabajo								
09.	<b>Motivación</b>	Los líderes empleadores realizan diferentes mecanismos a fin de motivar a los trabajadores								
10.	<b>Expresión</b>	La expresión facial afable del empleador al trabajador, mejora la relación laboral entre ambos								
11.	<b>Expresión</b>	usar una expresión facial afable en el momento en el que se comunica el empleador con el trabajador, mejora la comunicación								

12.	<b>Buen trato</b>	Un buen trato genera mayor confianza al trabajador, para que realice mejor sus funciones laborales					
13	<b>Buen trato</b>	Un buen trato de parte del empleador, genera mayor producción y actividad, por ende, mayores ingresos					
14	<b>Buen trato</b>	El buen trato mejora las perspectivas de la empresa y del trabajador					
<b>Dimensión: Actitud positiva de líder</b>							
15.	<b>Naturalidad</b>	La expresión natural de parte de un empleador puede generar confianza en el trabajador					
16.	<b>Naturalidad</b>	La expresión natural de parte de los superiores en un centro de labor permite la mejor interacción de los trabajadores					
17.	<b>Consideración</b>	Un trato considerable se resume en realizar motivación constante para los trabajadores					
18.	<b>Consideración</b>	.El trato considerable es fundamental para que el trabajador se desempeñe mejor					
19.	<b>Consideración</b>	El trato considerable, mejora la producción					
20	Consideración	El trato considerable de parte del empleador, genera mejor trato para los ciudadanos que reciben servicios de parte de la entidad					

**¡MUCHAS GRACIAS!**

## Habilidades gerenciales y productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2022

### CUESTIONARIO:

#### Instrucciones:

Acuda responder con polígrafo de tono oscuro, marcando con una (X) o una (/) Aspa el siguiente cuestionario. No existen respuestas correctas o incorrectas. Los resultados obtenidos prácticamente reflejaran una noción particular como profesional y especialista en la investigación.

SIEMPRE	5
CASI SIEMPRE	4
NS/NO	3
CASI NUNCA	2
NUNCA	1

Productividad									
Dimensión: Desempeño de Tareas					Escala				
INDICADORES					1	2	3	4	5
01.	<b>Recursos</b>	Los recursos son distribuidos en función de necesidades de la Organización							
02.	<b>Recursos</b>	Se distribuyen las actividades de acuerdo al desempeño de cada trabajador para obtener mejores resultados.							
03.	<b>Planificación</b>	Se realiza la planificación teniendo presente metas claras para todos.							
04.	<b>Planificación</b>	Se cumplen con eficacia las actividades realizadas.							
05.	<b>Proceso</b>	Se selecciona el personal basándose en la experiencia laboral.							
06.	<b>Proceso</b>	Para ser seleccionado para un ascenso se considera los años de servicio.							
07.	<b>Proceso</b>	Se realizan supervisiones para verificar que los procedimientos se lleven a cabo de acuerdo con lo indicado.							
Dimensión: Eficiencia en la producción									
08.	<b>Metas</b>	Cuando algún trabajador cumple sus metas en forma sobresaliente recibe un reconocimiento.							
09.	<b>Metas</b>	Las asignaciones se cumplen sólo cuando existe presión							
10.	<b>Cumplimiento de normas</b>	Todo el personal cumple las normas establecidas debido a que fueron elaboradas en consenso.							
11.	<b>Cumplimiento de normas</b>	Considera que se logran los objetivos de la mejor forma posible							
12.	<b>Rendimiento</b>	Los jefes realizan orientaciones para mejorar el rendimiento y Alcanzar las metas.							

13	<b>Rendimiento</b>	El rendimiento de los trabajadores es gracias a un buen desempeño de la gerencia					
14	<b>Rendimiento</b>	El rendimiento de los colaboradores es recompensado					
<b>Dimensión: Capacitación constante</b>							
15.	<b>Mejora</b>	Se realizan talleres para mejorar el procedimiento en algunas Áreas.					
16.	<b>Mejora</b>	Existe algún manual de funciones o indicaciones escritas de los pasos para realizar su actividad que le permita identificar acciones en situaciones especiales.					
17.	<b>Talleres</b>	Se realizan talleres para mejorar el procedimiento en algunas Áreas.					
18.	<b>Talleres</b>	Se realizan orientaciones verbales para ayudar a la mejor Comprensión de una actividad..					
19.	<b>Charlas</b>	Le explican con claridad los objetivos de la organización.					
20	Charlas	Las Charlas hacia los trabajadores ayudan a mejorar la productividad					

**¡MUCHAS GRACIAS!**

#### Anexo 4

---

Lá gerencia de abastecimento de EssaludJesús Maria 2		
Trabajadores com más de 3 años de experiência	79	
Trabajadores que laboran en el área administrativa	121	121
Trabajadores que cumplen las características	73	
Locadores de servicio y trabajadores externos	6	12
Total de trabajadores		133

---

Para la investigacion se utilizara criterios de inclusion y criterios de exclusion:

Para el criterio de inclusion estaran formado por personal con mas de 3 años de antigüedad y que trabajen en el area adminstrativa,

Para el criterio de exclusion tenemos, locadores de servicios y trabajadores que realizan trabajos externos.

En base a lo mencionado, la muestra, para el presente estudio que participaran en la investigacion seran 73 personas que cumplen las características solicitadas, y a estas se le aplicará las encuestas para recabar informacion, en este caso 73 personas

Anexo 5 Carta de autorización



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN  
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
SEGURO SOCIAL DE SALUD	20131257750
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: PEDRO RICARDO BAUTISTA FALCONI	DNI: 07090375

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ x ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Habilidades gerenciales y productividad en la gerencia de abastecimiento de Essalud Jesús María 2021	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos: Suarez Bueno Sulay Leonela	DNI: 46645901

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 12-11-2021

Firma:   
**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo. Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Conocimiento</b>							
	<i>Indicador: Toma de decisiones</i>	X		X		X		
1	Percebe que las decisiones que se toman en la institución están vinculados a lineamientos establecidos por la empresa	X		X		X		
2	Reconoce que as decisiones tomadas por la institución son el resultado de una elección entre alternativas propuestas por la gerencia	X		X		X		
	<i>Indicador: Resolución de Problemas</i>	X		X		X		
3	Considera que las soluciones realizadas son resultados favorables para el problema presentado en la institución	X		X		X		
4	Considera que los problemas resueltos son datos a conocer a todo el personal operativo n el momento adecuado	X		X		X		
	<i>Indicador: Pensamiento analítico</i>	X		X		X		
5	El pensamiento analítico de la gerencia es tomado de manera muy rigurosa en las soluciones determinadas	X		X		X		
	<i>Indicador: Conocimientos técnicos</i>	X		X		X		
6	Considera que la gerencia tiene los suficientes conocimientos técnicos computacionales para poder liderar la institución	X		X		X		
7	La gerencia tiene los conocimientos técnicos suficientes para poder cumplir con la labor de líder	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo de perspectivas</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
	<i>Indicador: Motivación</i>	X		X		X		
8	Se necesita estar motivado constantemente para un mejor rendimiento en su centro de trabajo	X		X		X		
9	Los líderes empleadores realizan diferentes mecanismos a fin de motivar a los trabajadores	X		X		X		
	<i>Indicador: Expresión</i>	X		X		X		
10	La expresión facial afable del empleador al trabajador, mejora la relación laboral entre ambos	X		X		X		
11	usar una expresión facial afable en el momento en el que se comunica el empleador con el trabajador, mejora la comunicación	X		X		X		
	<i>Indicador: Buen trato</i>	X		X		X		
12	Un buen trato genera mayor confianza al trabajador, para que realice mejor sus funciones laborales	X		X		X		
13	Un buen trato de parte del empleador, genera mayor producción y actividad, por ende, mayores ingresos	X		X		X		
14	El buen trato mejora las perspectivas de la empresa y del trabajador	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Actitud positiva de líder</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
	<i>Indicador: Naturalidad</i>	X		X		X		



15	La expresión natural de parte de un empleador puede generar confianza en el trabajador	X		X		X		
16	La expresión natural de parte de los superiores en un centro de labor permite la mejor interacción de los trabajadores	X		X		X		
	<b>Indicador: Consideración</b>							
17	Un trato considerable se resume en realizar motivación constante para los trabajadores	X		X		X		
18	. El trato considerable es fundamental para que el trabajador se desempeñe mejor	X		X		X		
19	El trato considerable, mejora la producción	X		X		X		
20	El trato considerable de parte del empleador, genera mejor trato para los ciudadanos que reciben servicios de parte de la entidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **CRUZ VASQUEZ KARLLAN KATYA** DNI: 41256319

Especialidad del validador: **MAESTRA EN GESTION PUBLICA**

*Pertinencia:* El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
*Relevancia:* El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
*Claridad:* Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
*Nota:* Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 -----  
**MG. KARLLAN KATYA CRUZ VASQUEZ**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: productividad**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Desempeño de Tareas</b>							
	<b>Indicador: Recursos</b>							
1	Los recursos son distribuidos en función de necesidades de la organización	X		X		X		
2	Se distribuyen las actividades de acuerdo al desempeño de cada trabajador para obtener mejores resultados.	X		X		X		
	<b>Indicador: Planificación</b>							
3	Se realiza la planificación teniendo presente metas claras para todos.	X		X		X		
4	Se cumplen con eficacia las actividades realizadas.	X		X		X		
	<b>Indicador: Proceso</b>							
5	Se selecciona el personal basándose en la experiencia laboral.	X		X		X		
6	Para ser seleccionado para un ascenso se considera los años de servicio.	X		X		X		
7	Se realizan supervisiones para verificar que los procedimientos se lleven a cabo de acuerdo con lo indicado.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficiencia en la producción</b>							
	<b>Indicador: Metas</b>							
8	Cuando algún trabajador cumple sus metas en forma sobresaliente recibe un reconocimiento.	X		X		X		
9	Las asignaciones se cumplen sólo cuando existe presión	X		X		X		
	<b>Indicador: Cumplimiento de normas</b>							
10	Todo el personal cumple las normas establecidas debido a que fueron elaboradas en consenso.	X		X		X		
11	Considera que se logran los objetivos de la mejor forma posible	X		X		X		
	<b>Indicador: Rendimiento</b>							
12	Los jefes realizan orientaciones para mejorar el rendimiento y Alcanzar las metas.	X		X		X		
13	El rendimiento de los trabajadores es gracias a un buen desempeño de la gerencia	X		X		X		
14	El rendimiento de los colaboradores es recompensado	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Capacitación constante</b>							
	<b>Indicador: Mejora</b>							
15	Mejora	X		X		X		

16	Mejora	X	X	X	X		
	<b>Indicador: Talleres</b>	X	X	X	X		
17	Se realizan talleres para mejorar el procedimiento en algunas Areas.	X	X	X	X		
18	Se realizan orientaciones verbales para ayudar a la mejor comprensión de una actividad.	X	X	X	X		
	<b>Indicador: Charlas</b>	X	X	X	X		
19	Le explican con claridad los objetivos de la organización.	X	X	X	X		
20	Las Charlas hacia los trabajadores ayudan a mejorar la productividad	X	X	X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia


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

Apellidos y nombres del Juez validador: **CRUZ VASQUEZ KARLIAN KATYA**    DNI: **41256319**

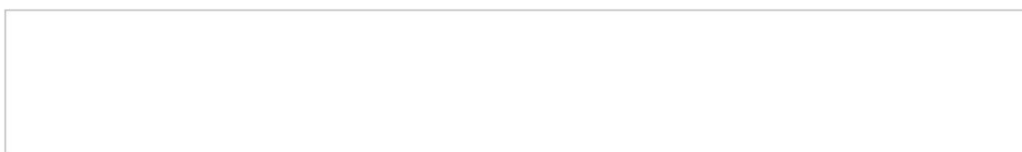
Especialidad del validador: **MAESTRA EN GESTION PUBLICA**

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



MG. KARLIAN KATYA CRUZ VASQUEZ



**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

<b>Graduado</b>	<b>Grado o Título</b>	<b>Institución</b>
CRUZ VASQUEZ, KARLIAN KATYA DNI 41256319	<b>BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS</b> Fecha de diploma: 30/04/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ S.A.C. <i>PERU</i>
CRUZ VASQUEZ, KARLIAN KATYA DNI 41256319	<b>LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS</b> Fecha de diploma: 14/11/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ S.A.C. <i>PERU</i>
CRUZ VASQUEZ, KARLIAN KATYA DNI 41256319	<b>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</b> Fecha de diploma: 21/04/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Conocimiento</b>							
	<i>Indicador: Toma de decisiones</i>	X		X		X		
1	Percebe que las decisiones que se toman en la institución están vinculadas a lineamientos establecidos por la empresa	X		X		X		
2	Reconoce que as decisiones tomadas por la institución son el resultado de una elección entre alternativas propuestas por la gerencia	X		X		X		
	<i>Indicador: Resolución de Problemas</i>	X		X		X		
3	Considera que las soluciones realizadas son resultados favorables para el problema presentado en la institución	X		X		X		
4	Considera que los problemas resueltos son datos a conocer a todo el personal operativo n el momento adecuado	X		X		X		
	<i>Indicador: Pensamiento analítico</i>	X		X		X		
5	El pensamiento analítico de la gerencia es tomado de manera muy rigurosa en las soluciones determinadas	X		X		X		
	<i>Indicador: Conocimientos técnicos</i>	X		X		X		
6	Considera que la gerencia tiene los suficientes conocimientos técnicos computacionales para poder liderar la institución	X		X		X		
7	La gerencia tiene los conocimientos técnicos suficientes para poder cumplir con la labor de líder	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo de perspectivas</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
	<i>Indicador: Motivación</i>	X		X		X		
8	Se necesita estar motivado constantemente para un mejor rendimiento en su centro de trabajo	X		X		X		
9	Los líderes empleadores realizan diferentes mecanismos a fin de motivar a los trabajadores	X		X		X		
	<i>Indicador: Expresión</i>	X		X		X		
10	La expresión facial afable del empleador al trabajador, mejora la relación laboral entre ambos	X		X		X		
11	usar una expresión facial afable en el momento en el que se comunica el empleador con el trabajador, mejora la comunicación	X		X		X		
	<i>Indicador: Buen trato</i>	X		X		X		
12	Un buen trato genera mayor confianza al trabajador, para que realice mejor sus funciones laborales	X		X		X		
13	Un buen trato de parte del empleador, genera mayor producción y actividad, por ende, mayores ingresos	X		X		X		
14	El buen trato mejora las perspectivas de la empresa y del trabajador	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Actitud positiva de líder</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
	<i>Indicador: Naturalidad</i>	X		X		X		

15	La expresión natural de parte de un empleador puede generar confianza en el trabajador	X	X	X					
16	La expresión natural de parte de los superiores en un centro de labor permite la mejor interacción de los trabajadores	X	X	X					
	<b>Indicador: Consideración</b>								
17	Un trato considerable se resume en realizar motivación constante para los trabajadores	X	X	X					
18	. El trato considerable es fundamental para que el trabajador se desempeñe mejor	X	X	X					
19	El trato considerable, mejora la producción	X	X	X					
20	El trato considerable de parte del empleador, genera mejor trato para los ciudadanos que reciben servicios de parte de la entidad	X	X	X					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **RODRIGUEZ SANCHEZ GIANMARCO PIERRE** DNI: 43678849

Especialidad del validador: **MAESTRO EN GESTION PUBLICA**

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



MG. GIANMARCO PIERRE RODRIGUEZ  
SANCHEZ

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: productividad**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Desempeño de Tareas</b>							
	<b>Indicador: Recursos</b>	X		X		X		
1	Los recursos son distribuidos en función de necesidades de la organización	X		X		X		
2	Se distribuyen las actividades de acuerdo al desempeño de cada trabajador para obtener mejores resultados.	X		X		X		
	<b>Indicador: Planificación</b>	X		X		X		
3	Se realiza la planificación teniendo presente metas claras para todos.	X		X		X		
4	Se cumplen con eficacia las actividades realizadas.	X		X		X		
	<b>Indicador: Proceso</b>	X		X		X		
5	Se selecciona el personal basándose en la experiencia laboral.	X		X		X		
6	Para ser seleccionado para un ascenso se considera los años de servicio.	X		X		X		
7	Se realizan supervisiones para verificar que los procedimientos se lleven a cabo de acuerdo con lo indicado.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficacia en la producción</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>Indicador: Metas</b>	X		X		X		
8	Cuando algún trabajador cumple sus metas en forma sobresaliente recibe un reconocimiento.	X		X		X		
9	Las asignaciones se cumplen sólo cuando existe presión	X		X		X		
	<b>Indicador: Cumplimiento de normas</b>	X		X		X		
10	Todo el personal cumple las normas establecidas debido a que fueron elaboradas en consenso.	X		X		X		
11	Considera que se logran los objetivos de la mejor forma posible	X		X		X		
	<b>Indicador: Rendimiento</b>	X		X		X		
12	Los jefes realizan orientaciones para mejorar el rendimiento y Alcanzar las metas.	X		X		X		
13	El rendimiento de los trabajadores es gracias a un buen desempeño de la gerencia	X		X		X		
14	El rendimiento de los colaboradores es recompensado	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Capacitación constante</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>Indicador: Mejora</b>	X		X		X		
15	Mejora	X		X		X		

16	Mejora		X		X		X				
	Indicador: Talleres		X		X		X				
17	Se realizan talleres para mejorar el procedimiento en algunas Areas.		X		X		X				
18	Se realizan orientaciones verbales para ayudar a la mejor Comprensión de una actividad.		X		X		X				
	Indicador: Charlas		X		X		X				
19	Le explican con claridad los objetivos de la organización.		X		X		X				
20	Las Charlas hacia los trabajadores ayudan a mejorar la productividad		X		X		X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: **RODRIGUEZ SANCHEZ GIANMARCO PIERRE**   DNI: 43678849

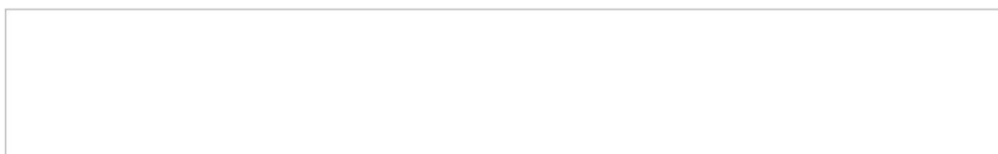
Especialidad del validador: **MAESTRO EN GESTION PUBLICA**

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico, formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 -----  
**MG. GIANMARCO PIERRE RODRIGUEZ SANCHEZ**





**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

<b>Graduado</b>	<b>Grado o Título</b>	<b>Institución</b>
RODRIGUEZ SANCHEZ, GIANMARCO PIERRE DNI 43678849	<b>BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN</b> Fecha de diploma: 19/04/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ S.A.C. <i>PERU</i>
RODRIGUEZ SANCHEZ, GIANMARCO PIERRE DNI 43678849	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS</b> Fecha de diploma: 30/04/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ S.A.C. <i>PERU</i>
RODRIGUEZ SANCHEZ, GIANMARCO PIERRE DNI 43678849	<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b> Fecha de diploma: 21/04/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: productividad**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Desempeño de Tareas</b>							
	<b>Indicador: Recursos</b>							
1	Los recursos son distribuidos en función de necesidades de la organización	X		X		X		
2	Se distribuyen las actividades de acuerdo al desempeño de cada trabajador para obtener mejores resultados.	X		X		X		
	<b>Indicador: Planificación</b>							
3	Se realiza la planificación teniendo presente metas claras para todos.	X		X		X		
4	Se cumplen con eficacia las actividades realizadas.	X		X		X		
	<b>Indicador: Proceso</b>							
5	Se selecciona el personal basándose en la experiencia laboral.	X		X		X		
6	Para ser seleccionado para un ascenso se considera los años de servicio.	X		X		X		
7	Se realizan supervisiones para verificar que los procedimientos se lleven a cabo de acuerdo con lo indicado.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficacia en la producción</b>							
	<b>Indicador: Metas</b>							
8	Cuando algún trabajador cumple sus metas en forma sobresaliente recibe un reconocimiento.	X		X		X		
9	Las asignaciones se cumplen sólo cuando existe presión	X		X		X		
	<b>Indicador: Cumplimiento de normas</b>							
10	Todo el personal cumple las normas establecidas debido a que fueron elaboradas en consenso.	X		X		X		
11	Considera que se logran los objetivos de la mejor forma posible	X		X		X		
	<b>Indicador: Rendimiento</b>							
12	Los jefes realizan orientaciones para mejorar el rendimiento y Alcanzar las metas.	X		X		X		
13	El rendimiento de los trabajadores es gracias a un buen desempeño de la gerencia	X		X		X		
14	El rendimiento de los colaboradores es recompensado	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Capacitación constante</b>							
	<b>Indicador: Mejora</b>							
15	Mejora	X		X		X		

16	Mejora		X		X		X			
	<i>Indicador: Talleres</i>		X		X		X			
17	Se realizan talleres para mejorar el procedimiento en algunas Areas.		X		X		X			
18	Se realizan orientaciones verbales para ayudar a la mejor Comprensión de una actividad.		X		X		X			
	<i>Indicador: Charlas</i>		X		X		X			
19	Le explican con claridad los objetivos de la organización.		X		X		X			
20	Las Charlas hacia los trabajadores ayudan a mejorar la productividad		X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

✓ **Opción de aplicabilidad:**     Aplicable [ x ]     Aplicable después de corregir [ ]     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del Juez validador: **HUAMAN PONGO KLEVER**    DNI: 46696209

Especialidad del validador: **MAESTRO EN GESTION PUBLICA**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
  
 -----  
**MG. HUAMAN PONGO KLEVER**

**E VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: HABILIDADES GERENCIALES**
**DIMENSIONES / Items**

		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Conocimiento</b>								
	<b>Indicador: Toma de decisiones</b>	X		X		X		
1	Percebe que las decisiones que se toman en la institución están vinculados a lineamientos establecidos por la empresa	X		X		X		
2	Reconoce que as decisiones tomadas por la institución son el resultado de una elección entre alternativas propuestas por la gerencia	X		X		X		
	<b>Indicador: Resolución de Problemas</b>	X		X		X		
3	Considera que las soluciones realizadas son resultados favorables para el problema presentado en la institución	X		X		X		
4	Considera que los problemas resueltos son datos a conocer a todo el personal operativo n el momento adecuado	X		X		X		
	<b>Indicador: Pensamiento analítico</b>	X		X		X		
5	El pensamiento analítico de la gerencia es tomado de manera muy rigurosa en las soluciones determinadas	X		X		X		
	<b>Indicador: Conocimientos técnicos</b>	X		X		X		
6	Considera que la gerencia tiene los suficientes conocimientos técnicos computacionales para poder liderar la institución	X		X		X		
7	La gerencia tiene los conocimientos técnicos suficientes para poder cumplir con la labor de líder	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo de perspectivas</b>		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>Indicador: Motivación</b>	X		X		X		
8	Se necesita estar motivado constantemente para un mejor rendimiento en su centro de trabajo	X		X		X		
9	Los líderes empleadores realizan diferentes mecanismos a fin de motivar a los trabajadores	X		X		X		
	<b>Indicador: Expresión</b>	X		X		X		
10	La expresión facial afable del empleador al trabajador, mejora la relación laboral entre ambos	X		X		X		
11	usar una expresión facial afable en el momento en el que se comunica el empleador con el trabajador, mejora la comunicación	X		X		X		
	<b>Indicador: Buen trato</b>	X		X		X		
12	Un buen trato genera mayor confianza al trabajador, para que realice mejor sus funciones laborales	X		X		X		
13	Un buen trato de parte del empleador, genera mayor producción y actividad, por ende, mayores ingresos	X		X		X		
14	El buen trato mejora las perspectivas de la empresa y del trabajador	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Actitud positiva de líder</b>		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>Indicador: Naturalidad</b>	X		X		X		

15	La expresión natural de parte de un empleador puede generar confianza en el trabajador	X	X	X	X				
16	La expresión natural de parte de los superiores en un centro de labor permite la mejor interacción de los trabajadores	X	X	X	X				
<b>Indicador: Consideración</b>									
17	Un trato considerable se resume en realizar motivación constante para los trabajadores	X	X	X	X				
18	El trato considerable es fundamental para que el trabajador se desempeñe mejor	X	X	X	X				
19	El trato considerable, mejora la producción	X	X	X	X				
20	El trato considerable de parte del empleador, genera mejor trato para los ciudadanos que reciben servicios de parte de la entidad	X	X	X	X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAMAN PONGO KLEVER DNI: 48696209

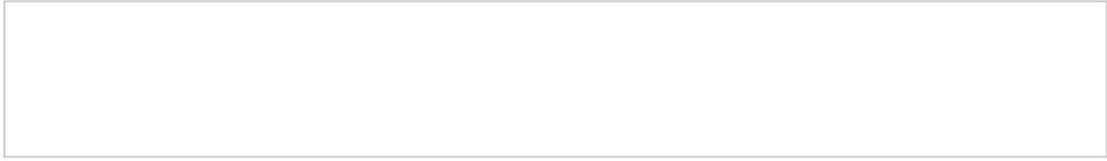
Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTION PUBLICA

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



MG. HUAMAN PONGO KLEVER



**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

<b>Graduado</b>	<b>Grado o Título</b>	<b>Institución</b>
HUAMAN PONGO, KLEVER DNI 46696209	<b>BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN</b> Fecha de diploma: 19/04/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ S.A.C. <i>PERU</i>
HUAMAN PONGO, KLEVER DNI 46696209	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS</b> Fecha de diploma: 21/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ S.A.C. <i>PERU</i>
HUAMAN PONGO, KLEVER DNI 46696209	<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b> Fecha de diploma: 21/04/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>