



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

"Habilidades gerenciales y su relación con el desarrollo organizacional del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022"

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Ocas Guardapuella, Victor Jonathan (ORCID: 0000-0001-9081-7898)

ASESOR:

Mg. Dios Zárate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicado a Dios por su infinita bondad, a mis padres Víctor y Natividad, por ser el principal impulso a ser mejor cada día, por sus enseñanzas y consejos.

Agradecimiento

Agradecer a las autoridades de la Universidad, por darme la oportunidad de capacitarme en mis estudios.

A los señores catedráticos, por las enseñanzas que me brindaron a lo largo de mi formación profesional, y a todos aquellos que contribuyeron y colaboraron conmigo como estudiante y ahora como futuro profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Caratula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico.....	5
III. Metodología.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra y muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos.....	16
3.6 Métodos de análisis de datos.....	16
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. Resultados	18
V. Discusión	30
VI. Conclusiones.....	32
VII. Recomendaciones.....	34
Referencias	35
Anexo.....	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable 1. Habilidades Gerenciales	19
Tabla 2 D1. Habilidades Técnicas.....	20
Tabla 3 D2. Habilidades Humanas.....	21
Tabla 4 D3. Habilidades Conceptuales	22
Tabla 5 Variable 2. Desarrollo Organizacional	23
Tabla 6 D1. Sistema de Incentivos.....	24
Tabla 7 D2. Orientación a los Resultados.....	25
Tabla 8 D3. Orientación al cambio.....	26
Tabla 9 Prueba de hipótesis entre habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional	27
Tabla 10 Prueba de hipótesis entre habilidades gerenciales y el sistema de incentivos ..	28
Tabla 11 Prueba de hipótesis entre habilidades gerenciales y la orientación a los resultados	29
Tabla 12 Prueba de hipótesis entre habilidades gerenciales y la orientación al cambio ..	30

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variable 1. Habilidades Gerenciales	19
Figura 2 D1. Habilidades Técnicas.....	20
Figura 3 D2. Habilidades Humanas	21
Figura 4 D3. Habilidades Conceptuales.....	22
Figura 5 Variable 2. Desarrollo Organizacional.....	23
Figura 6 D1. Sistema de Incentivos	24
Figura 7 D2. Orientación a los Resultados	25
Figura 8 D3. Orientación al cambio	26

RESUMEN

Dicha investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre Habilidades Gerenciales y el Desarrollo Organizacional del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita. Al mismo tiempo hemos tenido la justificación, en vista que servirá como antecedente de estudio a futuros investigadores que desarrollen trabajos similares y como guía a gerentes o directivos de una organización. Por lo cual, este estudio se ejecuta por la necesidad de precisar el grado de relación entre las variables concernientes a nuestro estudio. Metodología tipo aplicada, enfoque cuantitativo y nivel correlacional. Diseño no experimental. Población constituida por 50 trabajadores del personal administrativo de la Botica Raiza y una muestra de 40 trabajadores. Técnica de la encuesta que es muy utilizada a nivel mundial para el área de investigación, su utilidad radica en recolectar la información que opinan las personas acerca de un tema específico. Como instrumento el cuestionario que es de gran utilidad, va formado por una cantidad de preguntas para conocer la opinión de las personas acerca de una problemática. Métodos de Análisis de Datos, Los datos resultantes del estudio serán analizados a través del programa estadístico SPSS 27 y Microsoft Excel, los mismos que se representaron mediante tablas y figuras. Por su parte, para la respectiva comprobación de las hipótesis y así realizar la correlación de las variables.

Palabras Clave: Habilidades gerenciales, desarrollo organizacional, habilidades técnicas, sistema de incentivos

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between Management Skills and the Organizational Development of the administrative staff of Botica Raiza, Santa Anita. At the same time we have had the justification, given that it will serve as a study background for future researchers who develop similar works and as a guide for managers or directors of an organization. Therefore, this study is carried out due to the need to specify the degree of relationship between the variables concerning our study. Applied type methodology, quantitative approach and correlational level. Non-experimental design. Population constituted by 50 workers of the administrative staff of Botica Raiza and a sample of 40 workers. Survey technique that is widely used worldwide for the research area, its usefulness lies in collecting the information that people think about a specific topic. As an instrument, the questionnaire, which is very useful, is made up of a number of questions to know the opinion of people about a problem. Methods of Data Analysis, The data resulting from the study will be analyzed through the statistical program SPSS 27 and Microsoft Excel, the same ones that were represented by means of tables and figures. On the other hand, for the respective verification of the hypotheses and thus carry out the correlation of the variables.

Keywords: Management skills, organizational development, technical skills, incentive system.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, se ha constatado mediante las diversas indagaciones donde nos muestran que las empresas se les impone retos que tienen que conocer cómo hacerle frente y abrir nuevos caminos con novedosos diseños para que la gerencia pueda efectuar de manera eficiente los resultantes de los diferentes procedimientos, de tal manera que garanticen el triunfo. No solo es suficiente que el dirigente posea enseñanza superior sino también que sea hábil, que posea indagación y sea aptos de definir problemáticas que surjan.

La competencia Nacional como Internacional han traído distintas variaciones el cual las empresas han tenido que reconsiderar diseños de ordenaciones que se han estado fomentando en las empresas nacionales como internacionales para así estar a la talla de la capacidad con las otras empresas. Hay diferentes clases de dirigentes tanto los líderes y solo ser gerentes de su organización, es una de las cuales donde podemos visualizar si el dirigente tiene facultades directivas para poder direccionar a una empresa de manera eficiente. Estas facultades son primordiales en la contribución de manera favorable en la empresa, no únicamente al conducir sino en el entorno de trabajo y asistiendo y mostrando el excelente ingenio que tienen sus asociados en organizaciones a nivel internaciones privilegiadas y donde podemos poseer como modelo proseguido.

Las constantes modificaciones de la mundialización han trasladado a la comunidad en la cual obstaculizan los requisitos habituales de absorción y pertinencia como resultante de lo intrincado de estas transformaciones y su repercusión en el desarrollo de las generaciones próximas. En tanto, a escala empresarial, fomentar la mentalidad estructural en los altos directivos, sumara a la instauración de una configuración institucional, vigorosa y apta de atender el voluble requerimiento de la comunidad (Niño de Guzmán, 2015). Así también, la instauración por procedimientos en las organizaciones y entidades será la representación de su dirección. Asimismo, el dirigir eficientemente se transformará en cada uno de los grados de la empresa, ocasionando actividades apropiadas y coherentes, armonizadas a la realización de los objetivos y fines institucionales.

De igual manera, Segredo (2015) refiere que, la gestión institucional “provocó gran incidencia en la dirección y ordenación de entidades productos de posesiones y asistencias tanto estatales y particulares. Es obvio que también incide en la sanidad pública”. (p. 4), en tal sentido, la sustancia es el progreso de las institucionales partes de considerar las facultades, imaginación e implicación de sus colaboradores.

No obstante, un rumbo ineficiente sin ejecución de su competencia y capacidades directivas cede al desorden y la inseguridad en sus asociados; ocasionando impactos desfavorables como consecuencia de ello. Es así que, Marco (2016) contempla que la consideración de este problema cambia particular trascendencia, cuando se produce en la gestión del personal administrativo de la Botica Raiza (p. 18).

Posiblemente, el seguimiento a corregir el problema en la asociación a una ineficiente e inapropiada administración de la botica Raiza, Santa Anita, resulta incierto debido a la vinculación y exigencia disconforme de trato especial, gestión del talento humano insuficiente, y falta de fármacos e ingredientes primordiales, entre otros; estando afectando la sanidad de la ciudadanía; lo cual engendra la actual investigación.

Así también, en la organización en análisis, se ha revisado que los dirigentes no disponen de las facultades que son requeridas para poder concretar la finalidad descartando la concurrencia, dentro de las dificultades más habituales que existen son; la insuficiencia de una apropiada difusión, vigilancia, incentivación, entre otros. Se pretende disponer de asociados que se impulsen por conseguir los propósitos en favor de la organización, es por ello, que los que conducen la organización puedan determinar sus modalidades, en presidir e incentivar a los asociados con el objetivo de formar parte de un triunfo que se conserve en el tiempo, efectuándose de forma apropiada.

La presente investigación abordara la representación del problema general ¿Cuál es la relación entre Habilidades Gerenciales y el Desarrollo Organizacional del personal administrativo Botica Raiza, Santa Anita, ¿2022? Asimismo, se establecieron problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre las Habilidades

Gerenciales y el Sistema de Incentivos del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022? b) ¿Cuál es la relación entre las Habilidades Gerenciales y la Orientación a los Resultados del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022? c) ¿Cuál es la relación entre las Habilidades Gerenciales y la Orientación al Cambio del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022?

De la cual, tenemos la Justificación Teórica: El procedimiento de indagación pretenderá, por medio de la ejecución teórica y concepciones fundamentales de habilidades gerenciales y desarrollo organizacional, exponer descubrimientos que incidan inmediatamente al personal directivo de la Botica Raiza. Por otro lado, contamos con la Justificación Práctica: Dado que coadyuvar como antecedente de investigación a próximos indagadores que realicen estudios semejantes y como manual a administradores de una institución. Asimismo se tiene, este análisis que realiza por el requerimiento de determinar el nivel de vinculación entre las oscilante de análisis así como también tenemos que , la Justificación Metodológica: Dado que se recurre a la aplicación de herramientas anteriormente corroboradas por criterio de la comitiva especializada a la recolección de la información y su procesado con software de estadística (SPSS v.27) que se utilizarán para los próximos investigadores basándose en la elaboración de su indagación, considerando que el propósito de las facultades directivas y el desarrollo institucional de los empleados directivos de la Botica.

El tema de investigación abordará de tal forma que el objetivo general Determinar la relación entre Habilidades Gerenciales y el Desarrollo Organizacional del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022. Asimismo, se establecieron objetivos específicos: a) Determinar la relación entre las Habilidades Gerenciales y el Sistema de Incentivos del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022. b) Determinar la relación entre las Habilidades Gerenciales y la Orientación a los Resultados del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022. c) Determinar la relación entre las Habilidades Gerenciales y la Orientación al Cambio del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.

La investigación se va a plantear la hipótesis general Existe relación

significativa entre Habilidades Gerenciales y el Desarrollo Organizacional del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022. Por lo que, se establecieron hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre las Habilidades Gerenciales y el Sistema de Incentivos del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022. b) Existe relación significativa entre las Habilidades Gerenciales y la Orientación a los Resultados del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022. c) Existe relación significativa entre las Habilidades Gerenciales y la Orientación al Cambio del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Del mismo modo, se detalló los Antecedentes Internacionales, según Reyes (2016) Objetivo Determinar la relación de las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional de los hoteles inscritos en la Asociación de los mismos, de Quetzaltenango. Metodología para la actual indagación se empleó el método de indagación descriptiva. La metodología estadística que se empleó fue fiabilidad y significación de proporciones. Resultados que se manifiestan con las resultantes mostradas que se determina que el 50% de los dirigentes supervisan que se consigan los propósitos del grupo, estos motivos son factibles gracias a que el 80% de dirigentes contemplan que siempre y casi siempre encomiendan operaciones adecuadamente, lo que posibilita generar en los trabajadores, un clima de dedicación. Conclusión Hay vinculación entre ambas variables, ya que estas posibilitan que los protagonistas de cada organización empleen sus pericias y sobre todo sus facultades para gestionar, encaminar e incentivar a los trabajadores.

Guarnizo (2018) El objetivo general es identificar la emulación y habilidades gerenciales que beneficien a las unidades administrativas y académicas en las Instituciones superiores. Metodología grado indagación en la cual usaremos el grado vinculación la demografía fue de 812 efectivos donde la muestra 269, el método de este análisis es el sondeo. En la verificación en sus resultados Contemplando el grado de concordancia con el que se ejecutó es del $5\% = 0.05$, el valor $X^2 = 7.85$, mismo que es superior a $X_1 = 7.82$, y acorde a lo determinado se aprueba el supuesto alterno, es decir: La implantación de un modelo de administración por facultades para los directivos de las entidades pedagógicas y directivas de la UTA posibilitará una óptima GTH y la observancia de los propósitos tácticos. Conclusiones señala la sociedad universitaria, tanto los profesores, agentes y empleados, en su mayor parte, contemplan que los agentes directivos y pedagógicos de la UTA no son establecidos por medio de apropiados procedimientos de designación, ni tienen la información y la experiencia apropiada para realizar las labores del puesto.

Choca (2021) refiere que el Objetivo para identificar la manera de GTH basada en el incide del Desarrollo Organizacional de la compañía registrada como Comercial Bastidas de la metrópoli de Riobamba. Metodología hipotético-deductivo, indagación

explicativa puesto que se estudió en distintas procedencias de datos para obtener los datos requeridos acerca de las ondulante de análisis. Resultados Al efectuar la estimación respectiva, se contempló que el Chi-cuadrado responde al valor de 0,091. En otras palabras, el valor de $p \leq \alpha$ (0, 05), mediante del cual se expone que las fluctuantes poseen una relación estadista relativa. En otras palabras, el supuesto nulo H_0 se descarta y se aprueba el supuesto alterno H_1 . Lo que entraña que La GTH repercute en la mejora Institucional de la Organización Comercial Bastidas. Conclusión se determinó que la organización, no dispone de un individuo apropiado que atienda primordialmente la GTH, en otras palabras, en la organización no se efectúa un procedimiento de designación apropiada de los subalternos

Se considerará para los Antecedentes nacionales, según Anapan (2019) Objetivo restaurar la relación contemporánea entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional de las máximas autoridades competentes de los Establecimientos de salud de la ex Red Túpac Amaru, 2018. Metodología el análisis se basó en una perspectiva cuantificada, no preliminar, intersectorial y vinculacional, con una demografía de 44 galenos. Cuyos resultados de vinculación se dieron entre las fluctuantes destrezas directivas y fomento empresarial hay una vinculación de $r = 0,381$ 0,011 se tiene que las destrezas directivas se vinculan abiertamente con el fomento empresarial. Se concluye indicando que hay vinculación abierta endeble entre las destrezas directivas y el fomento empresarial en los Galenos Directivos de las Instauraciones de sanidad de la ex Red Túpac Amaru, 2018. Buscar el cambio de mejorar de las facultades de los encargados de los Galenos, así como también de los centros sanitarios, impulsando el progreso institucional con proyectos de formación paulatina donde no solo se observe la parte conceptual.

Huatuco (2017) objetivo establece que la relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional en la Municipalidad distrital de Ate-2016. Método, enfoque no preliminar, intersectorial vinculacional y las resultantes mostraron 52.5% de sondeados afianzan que disponen de destrezas directivas en un grado medio, 43.33% están en un grado elevado y 4.17% grado bajo, en cuanto al progreso empresarial 58.33% aseguran posee un grado propicio, 31.67% muy propicio y 10% adverso en departamentos. Concluyendo que destrezas directivas

se vinculan favorablemente con el progreso empresarial, en un grado significativo, porque la vinculación entre fluctuantes arrojó como resultante $R.S. = 552$ y $p=0,00$, con el cual cumple el supuesto global establecido en la indagación. (7)

Vera (2017) objetivo enfatiza la relación entre las habilidades gerenciales y la organización del servicio de enfermería del instituto nacional de la infancia. Lima 2016. Método, nominal-deducido, enfoque no preliminar-vinculacional, herramientas formulario Resultantes 92% contemplan son elevadas las destrezas directivas, 8% piensa medio y 0% es cero. 66% contemplan medio de desarrollo empresarial es medio, 33% creen que es elevado y 1% contempla bajo. Concluyendo que la vinculación inestable adquiriéndose una vinculación $R.S. = 0,907$ de ambas fluctuantes canalizadas en la problemática, señalando existe conexión favorable, con grado de relación elevada, consiguió grado de relevancia $p= 0,000$ señala que es inferior a $\alpha = 0,01$ posibilita indicar que la interrelación es sustancial.

Enfoque teórico de la Variable 1: Habilidades gerenciales, son las experiencias y facultades que tienen que tener los socios para desempeñar el rol de un directivo con superior eficacia (García et. al., 2017, p.12). Así también, referirse a la sabiduría y facultades que el directivo de las organizaciones tiene que tener para poder disponer de un óptimo manejo de las labores a ejecutar, más incluso, poseer una óptima orientación acerca de la disposición del establecimiento (López et. al., 2019, p.10). Las facultades empresariales se cualifican como un elemento muypreciado y fundamental dentro de las organizaciones, el progreso y la planeación crea un ambiente organizacional con superior calidad (Carhuancho et. al., 2019, p.6).

Son un grupo de habilidades y pericias que el empresario tiene que tener o fomentar para llevar a cabo las labores de dirección en el papel de directivo, empresario o gestor de una institución.

La procedencia de las Habilidades Gerenciales reside fundamentalmente en saber desempeñar las funciones los gerentes tienen que llevar a la práctica, que requieren para realizarlo y, sobre todo, las resultantes que se prevé de ellos.

Acorde al mundo comercial varia, también realiza el requerimiento de establecidas habilidades gerenciales.

Mediante este estudio se beneficia a la Botica Raiza ya que podrán determinar las facultades directivas de sus jefes y así perseguir el desarrollo institucional.

Estas facultades consideran la comunicación, incentivación, liderazgo, dirección e incidencia para motivar y provocar fiabilidad entre los trabajadores.

Dimensión 1: Habilidades técnicas. - Son de suma pertinencia para los directivos, pues los orienta para que otorguen con eficacia las necesidades exigidas en todo sector (García, et al., 2017, p.12). Así también, contener las pericias y la información en distintas causas, de manera que se puedan emplear las estrategias pertinentes a los servicios. La obtención de estas facultades podría enseñarse en la universidad o por medio de las habilidades (López, et al., 2019, p.11). Aluden a la información particular que se desempeñan en las zonas de la inteligencia (Carhuancho, et al., 2019, p.8). Por otra parte, los indicadores son: 1) Conocimiento de máquinas e instrumentos, la cordura es principal para ser capaces de obtener óptimas resultantes al momento de realizar un ejercicio. Cuando se va a efectuar labores con cualquier maquinaria es imprescindible poseer la información necesaria para utilizar dichas maquinarias (López, et al., 2019, p.11) y 2) Empleo de tecnologías, ha asistido de forma inmediata a los individuos, ya que economiza tiempo y procedimientos al instante de ejecutar una función (Heinze, Olmedo y Andoney, 2017, p.151). 3) Empleo de guías y procesos, se tiene que poseer en el manejo interior de organizaciones, Así también, es fundamental puesto que instruye los procedimientos que se tienen que efectuar al desempeñar alguna labor (Vergara, 2017, p.8).

Comentario: Las facultades técnicas son facultades que pueda enseñar a otra persona y que son sencillas de cuantificar. Esta clase de habilidad se aprende en un aula escolar, en la ocupación o mediante medios de educación.

Dimensión 2: Habilidades humanas. - Las facultades humanas son la facultad que tiene que poseer todo directivo de las organizaciones para cumplir su función, motivar a sus trabajadores para laborear en grupo (García, et al., 2017, p.12).

Hacen realce a las interrelaciones que se efectúan con los individuos. Existen directivos de las organizaciones que dialogan y orientan a los trabajadores que están bajo su orden. Otros, tienen que presentarse a los usuarios y proveedores; de manera que tienen que promocionar estas facultades para una adecuada relación (López, et al., 2019, p.11). Además, expresan la facultad que poseen los empleados para operar en un equipo y solucionar problemas. Las facultades humanas facilitan para que se conozca a cómo manejar, o relacionarse ya sea con los usuarios, abastecedores o trabajadores (Carhuancho, et al., 2019, p.8). Asimismo, los indicadores son: 1) Enlazar con los individuos, citar a dialogar con 1 o más individuos (Anna, 2019, p.5) y 2) Motivar, menciona a la labor del directivo como el socio que atiende en el manejo de la organización y ocasionar en los empleados pensamientos acogedor referente a la actividad que ejercen (López, et al., 2019, p.12).

Comentario: Es la facultad de interrelacionar eficazmente con tus empleados, o bien con usuarios, abastecedor, entre otros.

Dimensión 3: Habilidades conceptuales. - es la facultad de encarar situaciones hipotéticas y complicadas sugerir a la facultad que poseen las personas de pensar y dedicar respuestas a las situaciones ambientales (García, et al., 2017, p.12). Así también, estas facultades poseen un enlace con la elaboración de nociones, por otro lado, establecen novedosas concepciones con el propósito de brindar respuestas a los problemas hallados de forma eficaz. (López, et al., 2019, p.12). Ejerce en forma de enseñar a elaborar arreglos a situaciones interiores en las organizaciones, entraña entender y reflexionar a tiempo para ejercer los conocimientos. (Carhuancho, et al., 2019, p. 8). Sus indicadores: 1) Ideas, se vincula con creatividad o caracterización psicológica que poseen las personas, forma de instruir y conseguir la inteligencia (Pino, 2016, p.22). 2) Circunstancias indeterminadas, las distintas posiciones que ocurren en la organización (García, et al., 2017, p.12). 3) Resolución de desacuerdo, referir al arreglo de acontecimientos que aparezcan (García, et al., 2017, p.12).

Comentario: Son un grupo de valores que permiten a una persona entender situaciones sofisticadas por medio del estudio, el pensamiento innovador y la percepción abstracta.

A continuación, tenemos la Variable 2: Desarrollo organizacional, En interconexión acerca del progreso institucional de una herramienta, para optimizar la eficacia en la empresa, es decir comportamientos, vínculos y ambiente empresarial principalmente el lado humano de la empresa. Garbanzo, (2015) señala que el progreso institucional es una estrategia de extensión al mañana, para entender, alterar e impulsar a los empleados, es orientar la asociación por la transición adecuada que posibilite el progreso institucional. Sagredo, (2016) el progreso institucional es toda la empresa, desde los valores, los comportamientos la ambiente empresa, los individuos, los sistemas o estrategias que utiliza la empresa. Así también Guarnizo, (2018) el progreso institucional es una secuencia de transferencia que posibilita el desarrollo para poseer superior efectividad y rendimiento impulsando continuamente la efectividad en las resultantes.

Es el procedimiento de saber la cultura y el rendimiento de la institución. Está elaborado para afianzar las destrezas, las pericias y la eficiencia particular de una organización en expresión de cada uno de sus propósitos.

Es insustituible porque es el eje que posibilita que muchos otros sectores de una organización puedan guiar sus caracterizaciones en relación de la finalidad de la organización, las situaciones del mercado y las probabilidades técnicas, todo esto, para aumentar la eficacia y mover más ganancia.

El aporte a la indagación reside en que es favoreció el cambio planificado a favor de potenciar el rendimiento en rasgos directivos, institucionales, técnicos, cívicos y culturales.

Dimensión 1: Sistema de incentivos. – De acuerdo a Sagredo, (2016) el programa de estímulos con el empleo adecuado puede brindar óptimos provechos, porque son alientos los externos y/o inherentes que se vincula con la concepción laboral, y los incentivos para alentar al empleado e incrementar la productividad.

De semejante manera Caycho, (2017) manifiesta que un programa de remuneración por medio de estímulos posibilita impulsar y elevar la incentivación, elevando las resultantes de producción a breve, mediano y extenso periodo sin interesar su grado de jerarquía. Este programa puede ser ejecutado de manera personal o colectiva de acuerdo a la exigencia de cada empresa.

Comentario: Es un instrumento de incentivación que pretende adecuar los fines de los empleados con los de la organización.

Dimensión 2: Orientación a los resultados. - Es un objetivo que toda organización a lo largo de su proceso directivo ha planteado como finalidad primordial. De semejante manera Montaña y Torres, (2015) señala que la dirección a las resultantes es lograr objetivos establecidos disminuyendo gasto desde el enfoque de la renovación de la empresa y el progreso de los individuos.

Comentario: Es la facultad de tomar una acción inmediata para lograr o acertar los propósitos.

Dimensión 3: Orientación al cambio. - Es la voluntad del directivo en impulsar novedosas maneras de realizar las cosas y como ajustar medios, instrumentos para impulsar la dirección. Por otro lado, Rueda et. al. (2018) manifiesta que la transición empresarial entraña variaciones drásticas desde la educación y carácter desde la tecnología sin interesar su amplitud. De acuerdo al autor la transición empresarial se formula por medio de dos fases, la implantación y adecuación.

Comentario: Esta facultad profesional se caracteriza por adecuarse a un ambiente variante, donde domina la inseguridad.

El desarrollo organizacional es la herramienta para la variación empresarial, más elevada para aumentar la eficacia y la prosperidad de la empresa por medio de discursos organizado en los procedimientos de la empresa, ejecutando las habilidades de las ciencias del comportamiento.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo

La indagación que se usamos es aplicada porque, resultantes la misma que serán recogidas por medio de un procedimiento deductivo que emplea la valoración numérica y el estudio estadístico. (Hernández et. al., 2018).

Enfoque

Hernández et. al. (2018) “Cuantitativo utiliza recopilación y el estudio de información en abordar interrogantes de indagación y comprobar supuestos determinados con anterioridad, el conteo y habitualmente en la utilización de la estadista para establecer con exactitud comportamientos en una demografía” (p. 130).

Nivel

Tuvo por nivel correlacional, el autor Hernández et. al. (2018) en la cual determina de manera concreta la problemática social y establecido para notar la objetividad y estudiar, después determinar todo lo importante. (p. 132)

Método

Método de indagación es el estudio descriptivo, porque se pretende contrastar las hipótesis de las resultantes recogidas, así lo indica Hernández et. al. 2018. (p. 132)

Diseño

Basada en la indagación será no experimental de corte transversal de tipo descriptivo y correlacional. Tal como indican, Hernández, et al. (2018), el diseño de investigación no experimental es para indagaciones efectuadas sin una intencionada alteración de las fluctuantes (p. 152).

El diseño no experimental transversal de tipo descriptivo es el diseño que busca investigar la incidencia de clases, métodos o grados de determinada fluctuante o más en establecida demografía (Hernández et al., 2018, p. 155).

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Habilidades Gerenciales

Definición Conceptual

Según García et. al. (2017) son facultades que pueden manifestarse en forma de comportamientos en todo instante, porque han sido elaboradas por medio de la práctica, lo cual necesita el empleo de tácticas.

Definición Operacional

La estimación de la fluctuante será realizada por medio de las magnitudes: Facultades Técnicas, Facultades Humanas y Facultades Conceptuales.

Dimensión 1: Habilidades Técnicas

Se comprende que todo individuo obtiene particular enseñanza y obtención en información de tal modo que se enseña en diversos modos como educación superior para efectuar labores y cumplirlas exitosamente.

Dimensión 2: Habilidades Humanas

El vincularse con otros individuos fácilmente proporcionándole incentivos, el comprender cómo operar con ellas se le ha designado una facultad humana. Es imprescindible para el gerente ya que ellos tienen que estar vinculados y poseer una óptima relación con sus asociados con el objetivo de que ellos puedan desempeñarse óptimamente en su actividad.

Dimensión 3: Habilidades Conceptuales

El ser capaz de percibir las problemáticas en la organización, tanto interiores y exteriores, es una de las facultades que nos disuade y asiste a

estudiar las situaciones que podría surgir y el poder solucionarlo hará que estos eleven sus cifras en la empresa.

Indicadores

- Conocimiento de máquinas, equipos y herramientas
- Uso de manuales y procedimientos
- Uso de tecnologías

- Interactuar con las personas
- Motivar

- Ideas
- Situaciones abstractas
- Resolución de problemas

Escala de medición

Escala ordinal

Variable 2: Desarrollo Organizacional

Definición Conceptual

Vera (2017), concluye “es el procedimiento de alterar continuamente el pensamiento institucional por medio del empleo de tecnología, la manera del comportamiento, investigación y postulado.” (p. 6).

Definición Operacional

La estimación de la fluctuante será realizada por medio de las magnitudes: Sistema de Incentivos, Orientación a los Resultados y Orientación al cambio.

Dimensión 1: Sistema de incentivos

Las retribuciones empresariales, como cancelaciones, liquidaciones y otros enriquecerse, es imprescindible retribuir para progresar y percibir la satisfacción del empleado y la función que efectúa.

Dimensión 2: Orientación a los resultados

Es imprescindible ya que otorgará un camino a la empresa para que consiga los propósitos formulados, todo esto será como repercusión de una óptima ejecución de modalidades efectuadas en la organización.

Dimensión 3: Orientación al cambio

El cambio entraña replantear convicciones, conductas, valores, enfoques y ejercicios con la finalidad de que la organización pueda adecuarse a las variaciones vigentes en el ámbito.

Indicadores

- Incentivos
- Reconocimiento

- Metas organizacionales
- Objetivos organizacionales
- Compromiso organizacional
- Agentes de cambio

Escala de medición

Escala ordinal

3.3 Población, Muestra

Población

Pimienta y de la Orden (2017), expresan la demografía es grupo constituido por el total de componentes en análisis que tienen perfiles semejantes. En esta indagación, la demografía será conformada por 40 empleados del personal directivo de la Botica Raiza.

Criterios de Inclusión

Se considerará a los directivos de la Botica Raiza.

Criterios de Exclusión

No se considerará a los otros ámbitos y otros roles ya que no desempeñan el área de dirección en la Botica Raiza.

Muestreo

Hernández et. al. (2018) El muestreo es no probabilístico, intencional el cual es un proceso de selección que es orientado por el tipo de indagación.

Unidad de análisis

Se tomarán en consideración a los empleados del personal directivo de la Botica Raiza, que se está examinando.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas

La encuesta es un método empleado a escala global en el sector de indagación, el provecho reside en recopilar datos que piensan los individuos sobre un asunto particular (Hernández y Duarte, 2018, p. 26).

Instrumentos

El cuestionario es un instrumento de suma conveniencia, va compuesto por una proporción de interrogantes para saber la postura de los individuos sobre un problema (Hernández et al. 2018, p. 217).

3.5 Procedimientos

Ejecutó encuesta a los empleados, se anotaré la información en Excel y se consignarán en el software SPSS. Por último, la información se estudiará estáticamente y las resultantes se graficarán en tablas y gráficos.

3.6 Métodos de Análisis de Datos

Los resultados del análisis serán estudiados por medio del software estadista SPSS 27 y Microsoft Excel, los mismos que se interpretaron

estudiados por medio de tablas y figuras. Por su lado, para la pertinente verificación de los supuestos y así efectuar la vinculación de las fluctuantes.

3.7 Aspectos Éticos

La indagación se efectuará con datos fidedignos y actuales, acatando los fundamentos morales de la indagación y según las directrices de la UCV. Así también, se afianzará la propiedad intelectual y para tal finalidad se utilizarán las directrices APA, para menciones y referencias. Así también, se aceptarán los preceptos morales de ayuda social, no malicia, autosuficiencia y justicia.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

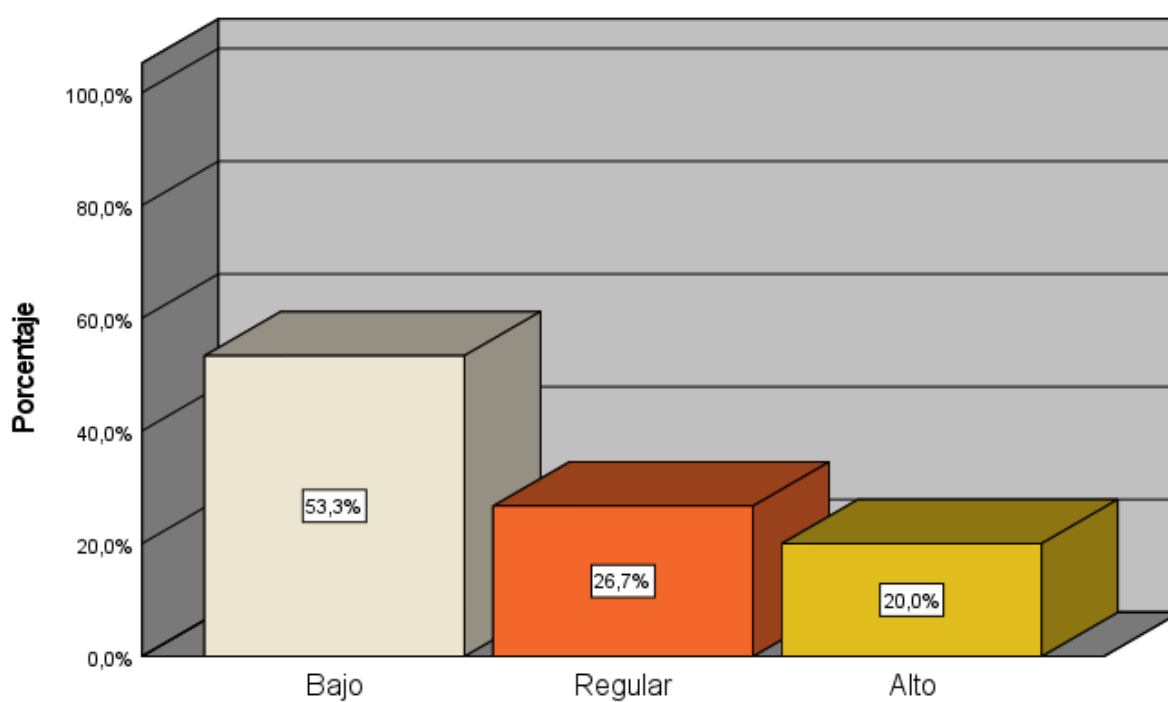
Tabla 1

Variable 1. Habilidades Gerenciales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	23	53,3%
	Regular	11	26,7%
	Alto	6	20,0%
	Total	40	100,0%

Figura 1

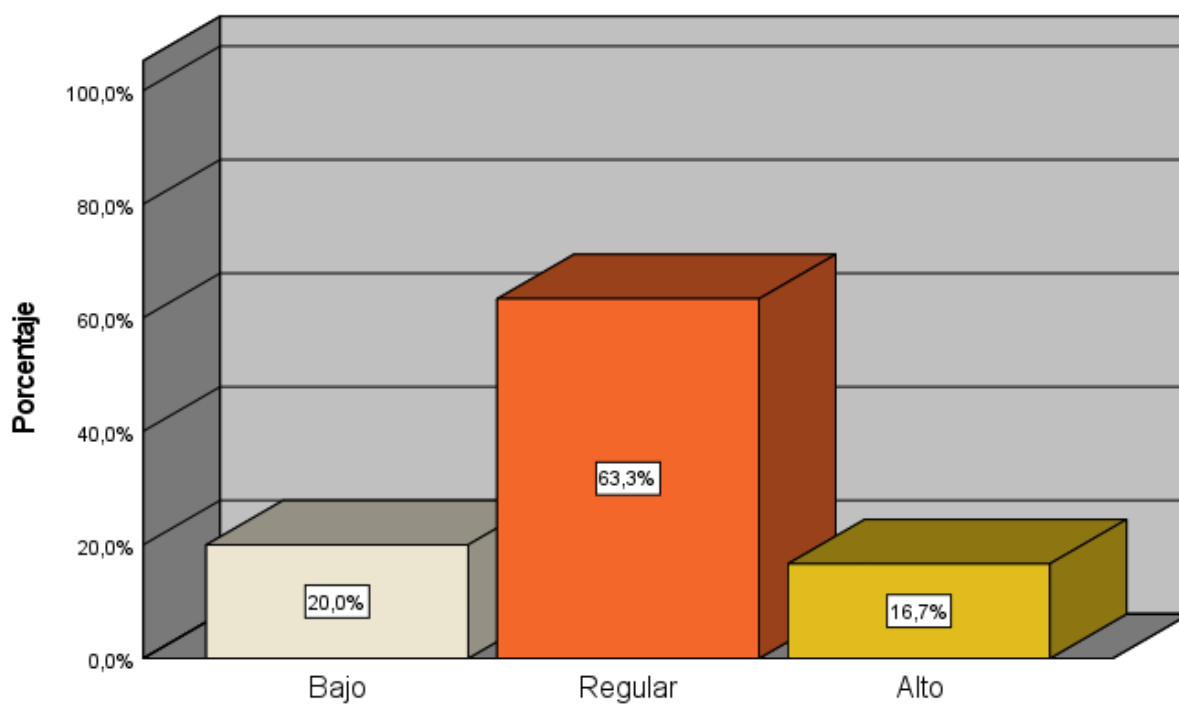
Variable 1. Habilidades Gerenciales



Tal como se detalla en la tabla y figura 8, los resultados confirman que el 53.3% del personal administrativo de la Botica Raiza se inclina por la alternativa bajo, el 26.7% indican regular y el 20% se inclinan por la opción alto.

Tabla 2*D1. Habilidades Técnicas*

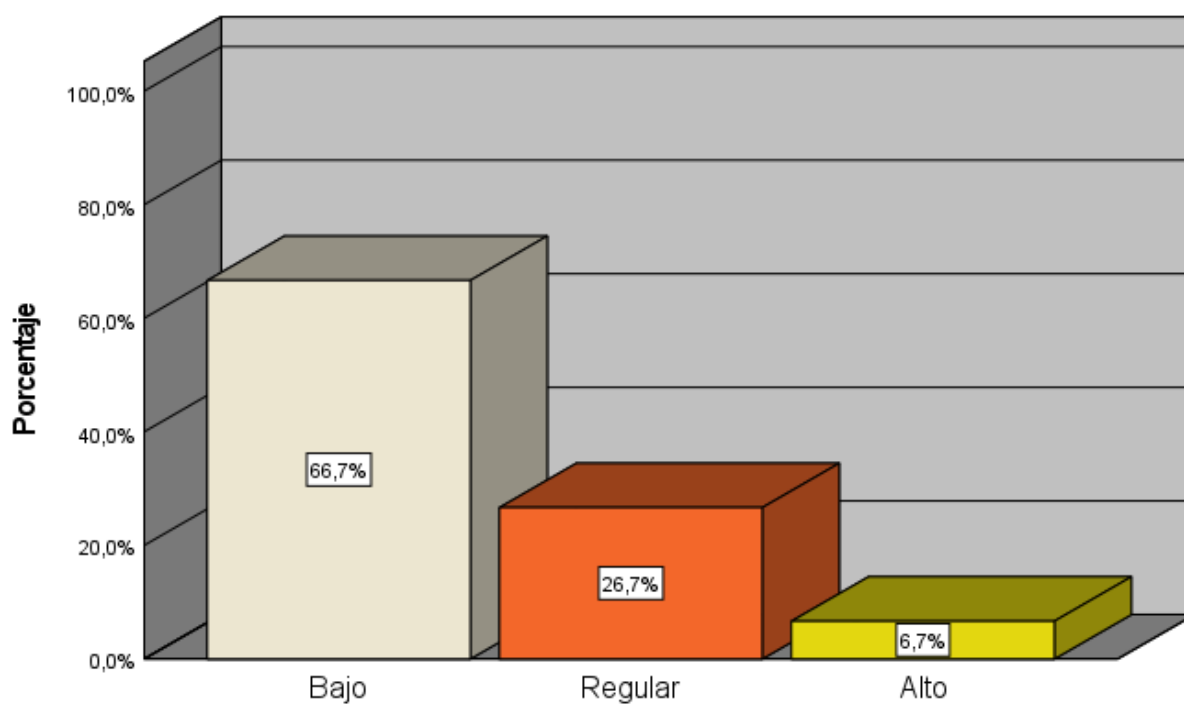
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	7	20,0%
	Regular	28	63,3%
	Alto	5	16,7%
	Total	40	100,0%

Figura 2*D1. Habilidades Técnicas*

Tal como se detalla en la tabla y figura 8, los resultados confirman que el 63.3% del personal administrativo de la Botica Raiza se inclina por la alternativa regular, el 20.0% indican bajo y el 16.7% se inclinan por la opción alto.

Tabla 3*D2. Habilidades Humanas*

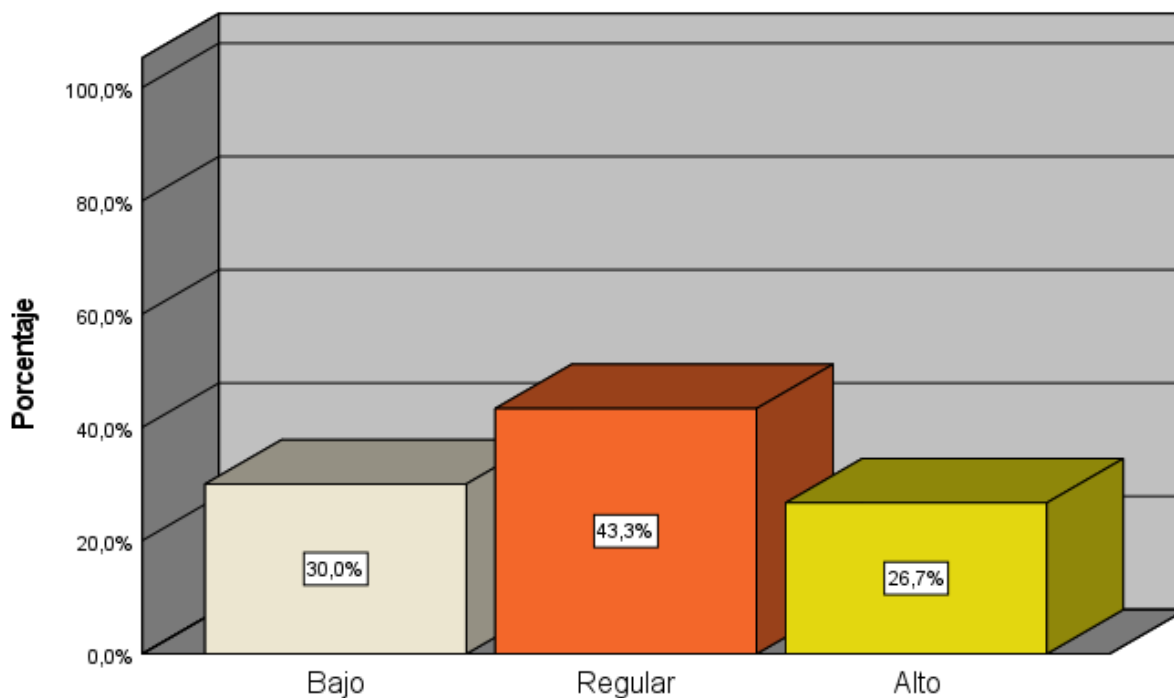
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	28	66,7%
	Regular	9	26,7%
	Alto	3	6,7%
	Total	40	100,0%

Figura 3*D2. Habilidades Humanas*

Tal como se detalla en la tabla y figura 8, los resultados confirman que el 66.7% del personal administrativo de la Botica Raiza se inclina por la alternativa bajo, el 26.7% indican regular y el 6.7% se inclinan por la opción alto.

Tabla 4*D3. Habilidades Conceptuales*

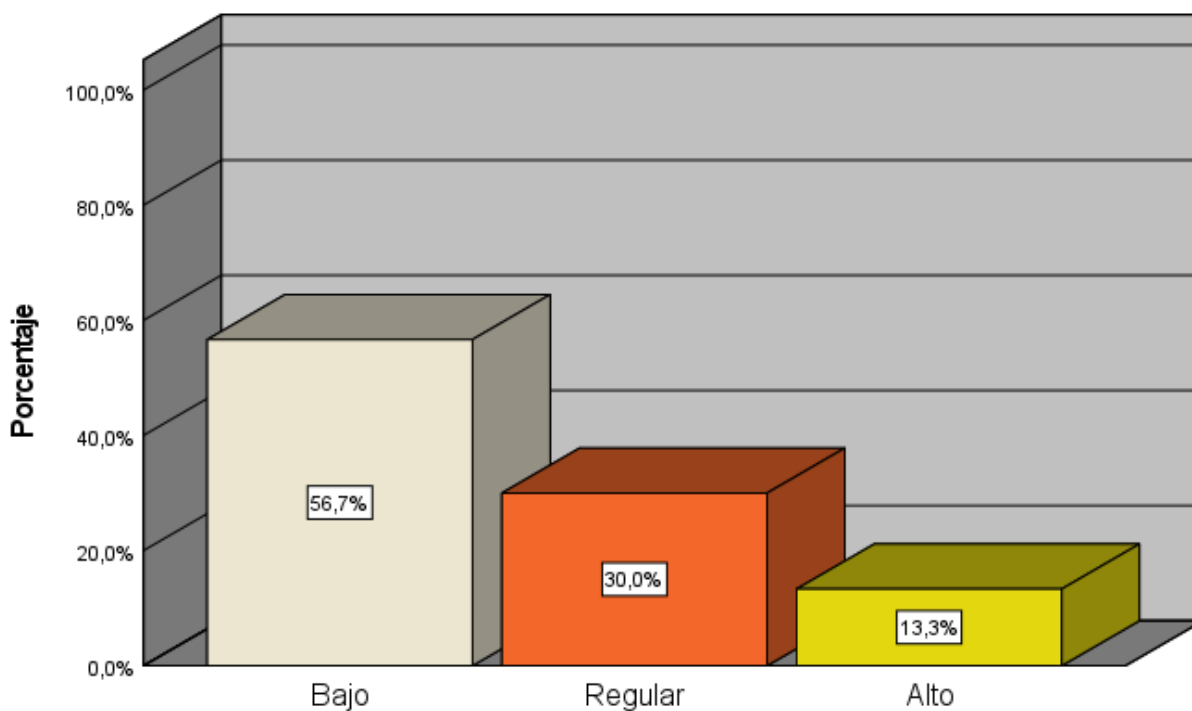
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	30,0%
	Regular	23	43,3%
	Alto	8	26,7%
	Total	40	100,0%

Figura 4*D3. Habilidades Conceptuales*

Tal como se detalla en la tabla y figura 8, los resultados confirman que el 43.3% del personal administrativo de la Botica Raiza se inclina por la alternativa regular, el 30.0% indican bajo y el 26.7% se inclinan por la opción alto.

Tabla 5*Variable 2. Desarrollo Organizacional*

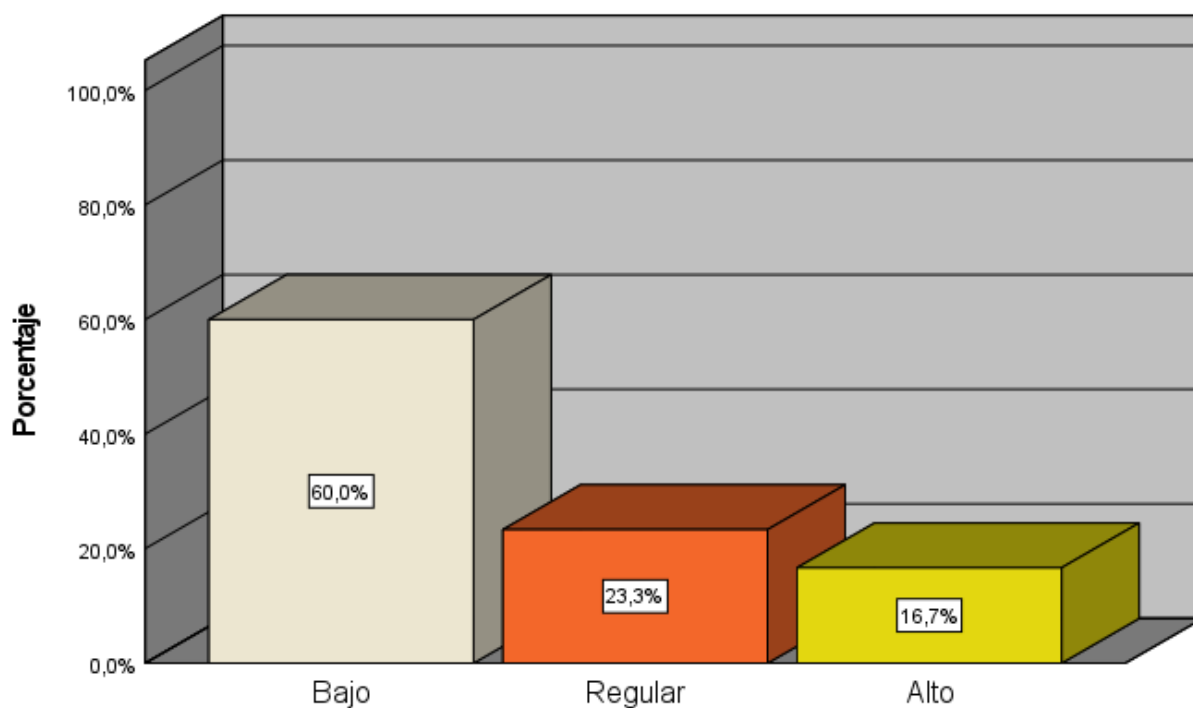
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	26	56,7
	Regular	10	30,0
	Alto	4	13,3
	Total	40	100,0

Figura 5*Variable 2. Desarrollo Organizacional*

Tal como se detalla en la tabla y figura 8, los resultados confirman que el 56.7% del personal administrativo de la Botica Raiza se inclina por la alternativa bajo, el 30.0% indican regular y el 13.3% se inclinan por la opción alto.

Tabla 6*D1. Sistema de Incentivos*

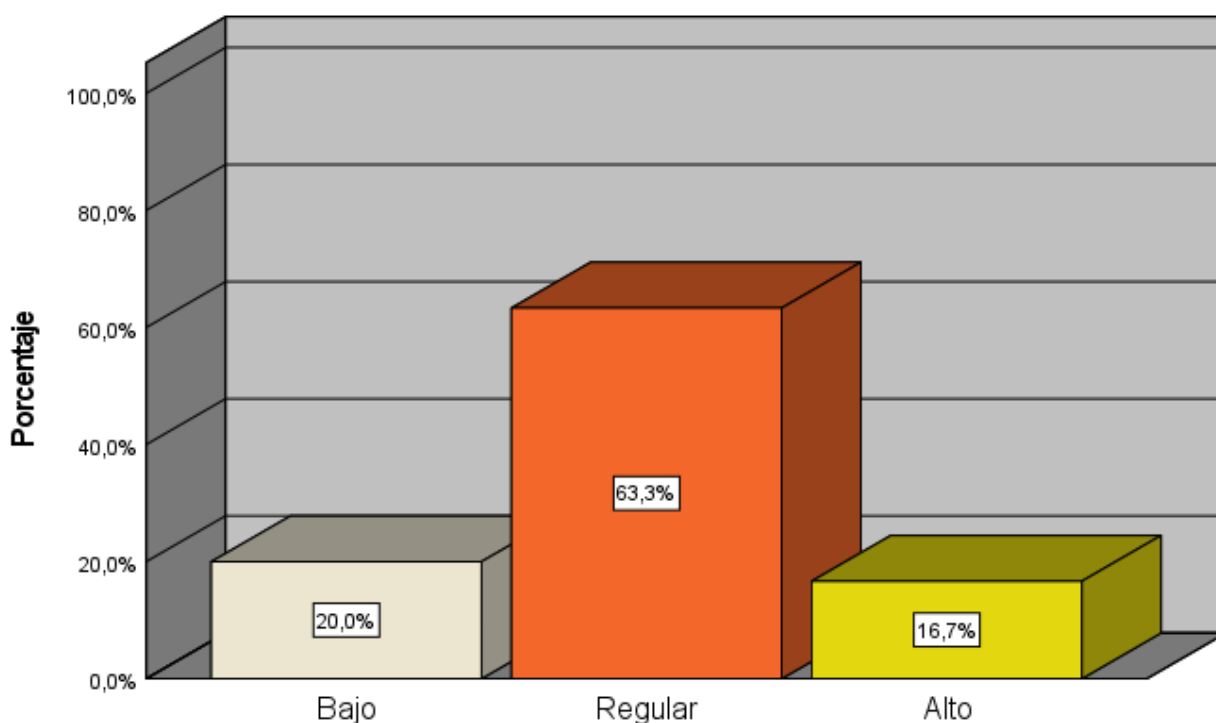
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	28	60,0%
	Regular	7	23,3%
	Alto	5	16,7%
	Total	40	100,0%

Figura 6*D1. Sistema de Incentivos*

Tal como se detalla en la tabla y figura 8, los resultados confirman que el 60.0% del personal administrativo de la Botica Raiza se inclina por la alternativa bajo, el 23.3% indican regular y el 16.7% se inclinan por la opción alto.

Tabla 7*D2. Orientación a los Resultados*

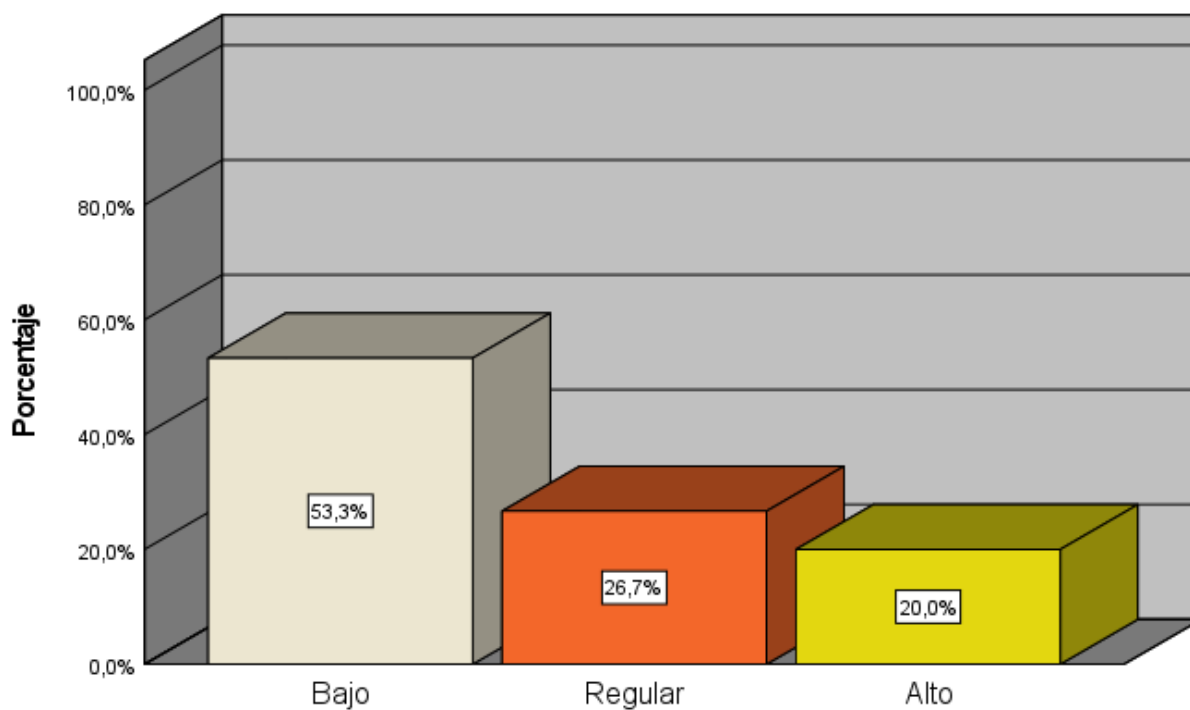
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	7	20,0%
	Regular	27	63,3%
	Alto	6	16,7%
	Total	40	100,0%

Figura 7*D2. Orientación a los Resultados*

Tal como se detalla en la tabla y figura 8, los resultados confirman que el 63.3% del personal administrativo de la Botica Raiza se inclina por la alternativa regular, el 20.0% indican bajo y el 16.7% se inclinan por la opción alto.

Tabla 8*D3. Orientación al Cambio*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	53,3%
	Regular	9	26,7%
	Alto	6	20,0%
	Total	40	100,0%

Figura 8*D3. Orientación al Cambio*

Tal como se detalla en la tabla y figura 8, los resultados confirman que el 53.3% del personal administrativo de la Botica Raiza se inclina por la alternativa bajo, el 26.7% indican regular y el 20.0% se inclinan por la opción alto.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre Habilidades Gerenciales y el Desarrollo Organizacional del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre Habilidades Gerenciales y el Desarrollo Organizacional del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.

Tabla 9

Prueba de hipótesis entre habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional.

			HABILIDADES GERENCIALES	DESARROLLO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	HABILIDADES GERENCIALES	Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 40	,740** ,000 40
	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral) N	,740** ,000 40	1,000 . 40

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

Como vemos en la tabla 9, demuestra que las variables de estudio tienen un nivel de significancia de “ $0.000 < 0.05$ ”, es por la cual que se rechaza la hipótesis nula. Así como también las variables tienen una correlación de 0.740. Finalmente se puede aceptar la hipótesis alterna la cual es: Existe relación significativa entre Habilidades Gerenciales y el Desarrollo Organizacional del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.

Prueba de hipótesis específica a

H₀: No Existe relación significativa entre las Habilidades Gerenciales y el Sistema de Incentivos del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre las Habilidades Gerenciales y el Sistema de Incentivos del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.

Tabla 10

Prueba de hipótesis entre habilidades gerenciales y el sistema de incentivos.

			HABILIDADES GERENCIALES	SISTEMA DE INCENTIVOS
Rho de Spearman	HABILIDADES GERENCIALES	Coeficiente de Correlación	1,000	,693**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	SISTEMA DE INCENTIVOS	Coeficiente de Correlación	,693**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Como vemos en la tabla 10, indica que la variable y dimensión de estudio tiene un nivel de significancia de “0.000 < 0.05”, es por ello que se rechaza la hipótesis nula. Así mismo la variable y dimensión tienen una correlación de 0.693. Finalmente se puede aceptar la hipótesis alterna la cual es: Existe relación significativa entre las Habilidades Gerenciales y el Sistema de Incentivos del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.

Prueba de hipótesis específica b

H₀: No existe relación significativa entre las Habilidades Gerenciales y la Orientación a los Resultados del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre las Habilidades Gerenciales y la Orientación a los Resultados del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.

Tabla 11

Prueba de hipótesis entre habilidades gerenciales y la orientación a los resultados.

			HABILIDADES GERENCIALES	ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS
Rho de Spearman	HABILIDADES GERENCIALES	Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 40	,758** ,000 40
	ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS	Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral) N	,758** ,000 40	1,000 . 40

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

Como vemos en la tabla 11, expresa que la variable y dimensión de estudio tiene un nivel trascendencia de " $0.000 < 0.05$ ", por ellos es que se rechaza la hipótesis nula. Así mismo la variable y dimensión tienen una correlación de 0.758. Finalmente se puede aceptar la hipótesis alterna la cual es: Existe relación significativa entre las Habilidades Gerenciales y la Orientación a los Resultados del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.

Prueba de hipótesis específica c

H₀: No Existe relación significativa entre las Habilidades Gerenciales y la Orientación al Cambio del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre las Habilidades Gerenciales y la Orientación al Cambio del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.

Tabla 12

Prueba de hipótesis entre habilidades gerenciales y la orientación al cambio.

			HABILIDADES GERENCIALES	ORIENTACIÓN AL CAMBIO
Rho de Spearman	HABILIDADES GERENCIALES	Coeficiente de Correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	ORIENTACIÓN AL CAMBIO	Coeficiente de Correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Como vemos en la tabla 12, indica que la variable y dimensión de estudio tiene un nivel de significancia de " $0.000 < 0.05$ ", es por ello que se rechaza la hipótesis nula. Así mismo la variable y dimensión tienen una correlación de 0.801. Finalmente se puede aceptar la hipótesis alterna la cual es: Existe relación significativa entre las Habilidades Gerenciales y la Orientación al Cambio del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo la hipótesis general, que al ser formulada podemos afirmar que existe una coherencia Según observamos en la tabla 9 indica que las variables de estudio se puede sostener un nivel de significancia de “ $0.000 < 0.05$ ”, es por ello que se rechaza la hipótesis nula. Así mismo las variables tienen una correlación de 0.740. Finalmente se puede aceptar la hipótesis alterna la cual es: Existe relación significativa entre Habilidades Gerenciales y el Desarrollo Organizacional del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022. El hallazgo se afianza con la tesis de Huatuco (2017) “Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Ate – 2016”, lo cual se manifestó que hay una vinculación en las dos fluctuantes.

Lo encontrado se confirma con la tesis de Guarnizo (2018) Objetivo general donde se precisa las competencias y habilidades gerenciales que deben tener todas las autoridades de las unidades administrativas y académicos en Instituciones de Educación Superior. Metodología El grado de observación que se ha utilizado, será el grado vinculacional. la demografía fue de 812 efectivos donde la muestra 269, el método de este análisis es de medición. En la verificación en sus resultados apreciar el grado de acuerdo con el que se ejecutó es del $5\% = 0.05$, el valor $X^2 = 7.85$, mismo que es superior a $X_1 = 7.82$, y de acuerdo a lo determinado se aprueba el supuesto alterno, es decir: La implantación de un modelo de administración por facultades para los dirigentes de las entidades formativos y directivas de la UTA posibilitará una óptima GTH y la observancia de los propósitos tácticos. La deducción señala que, a la sociedad universitaria, tanto los profesores, agentes y empleados, en su mayor parte, consideran que los agentes directivos y pedagógicos de la UTA no son elaborados por medio idóneo de manera de designación, ni tienen la indagación y la experiencia apropiada para realizar las ocupaciones del puesto.

Respecto a la hipótesis específica 1, que indica que existe una relación como se ve en la tabla 10, indica que la variable y dimensión de estudio tiene un nivel de significancia de “ $0.000 < 0.05$ ”, por lo cual se rechaza la hipótesis nula. De igual forma la variable y dimensión tienen una correlación de 0.693. Finalmente se puede aceptar la hipótesis alterna al saber: Existe una relación significativa en medio de

las estrategias Gerenciales y la técnica del incitativo del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022. Tiene relación con la tesis de Huatuco (2017). Donde se señala que el éxito del coeficiente de correlación de Spearman es de .758 del cual observamos un consentimiento positivo muy fuerte, con el cual se cumple la hipótesis específica 1 planteada en la investigación

En relación a la hipótesis específica 2 que señala la realidad de la relación como se observa en la tabla 11, indica que la variable y dimensión de estudio tiene un nivel de significancia de " $0.000 < 0.05$ ", es por el motivo que se rechaza la hipótesis nula. Si bien, la variable y dimensión tienen una correlación de 0.758. Finalmente se puede aceptar la hipótesis alterna la cual es: Existe relación significativa entre las Habilidades Gerenciales y la Orientación a los Resultados del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022. Lo encontrado se reafirma con la tesis de Huatuco (2017). Donde arroja el resultado del coeficiente de correlación de Spearman es de .565 de lo cual se verifica que hay una correlación positiva considerable, que cumple con las expectativas de la hipótesis específica 2 planteada en la investigación

Asimismo, en la hipótesis específica 3 señala que existe una relación en la cual visualizamos en la tabla 12, donde se demuestra que la variable y dimensión de estudio tiene un nivel de significancia de " $0.000 < 0.05$ ", por lo que rechaza la hipótesis nula. Así mismo la variable y dimensión tienen una correlación de 0.801. Finalmente se puede aceptar la hipótesis alterna la cual es: La relación significativa entre las Habilidades Gerenciales y la Orientación al Cambio de los trabajadores administrativos de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022. Lo detectado se reitera con la tesis de Huatuco (2017). Donde se muestra que el resultado del coeficiente de correlación de Spearman es de .576 el cual nos indica que tiene una correlación positiva considerable, con el cual se cumple la hipótesis específica 3 formulada en la investigación

VI. CONCLUSIONES

Primero

La relación entre Habilidades Gerenciales y el Desarrollo Organizacional del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022. Señala que existe una relación como vemos en la tabla 9, indica que las variables de estudio tienen un nivel de significancia de " $0.000 < 0.05$ ", es por ello que se rechaza la hipótesis nula. Así mismo las variables tienen una correlación de 0.740. Finalmente se puede aceptar la hipótesis alterna la cual es: Existe relación significativa entre Habilidades Gerenciales y el Desarrollo Organizacional del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022

Segundo

Se determinó la relación en medio de las Habilidades Gerenciales y el Sistema de Incentivos del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022. Señala que existe una relación como vemos en la tabla 10, indica que la variable y dimensión de estudio tiene un nivel de significancia de " $0.000 < 0.05$ ", es por ello que se rechaza la hipótesis nula. Así mismo la variable y dimensión tienen una correlación de 0.693. por último, se puede aceptar la hipótesis alterna la cual es: Existe relación significativa entre las Habilidades Gerenciales y el Sistema de Incentivos del personal administrativo Botica Raiza, Santa Anita, 2022.

Tercero

Se corrobora que la relación entre las Habilidades Gerenciales y la Orientación a los Resultados del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022. Señala que existe una relación como vemos en la tabla 11, indica que la variable y dimensión de estudio tiene un nivel de significancia de " $0.000 < 0.05$ ", es por ello que se rechaza la hipótesis nula. Así mismo la variable y dimensión que tienen una conformidad de 0.758. Finalmente se puede reconocer la hipótesis alterna la cual es: Existe relación significativa entre las Habilidades Gerenciales y la Orientación a los Resultados del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita,

2022.

Cuarto

Se estableció que la conexión de las Habilidades Gerenciales la Orientación a la variación del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022. Podemos ver que existe una relación como vemos en la tabla 12, indica que la variable y dimensión de investigación tiene un nivel de importancia de " $0.000 < 0.05$ ", es por ello que se rechaza la hipótesis nula. Así mismo la variable y la dimensión tienen una correlación de 0.801. Finalmente se puede aceptar la hipótesis alterna la cual es: Existe relación significativa entre las Habilidades Gerenciales y la Orientación al Cambio del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primero

Se aconseja a la administración potenciar las Habilidades Gerenciales y el Desarrollo Organizacional, que es la herramienta de la administración cuyo objetivo principal es motivar la alteración planeado a fin de perfeccionar el desempeño en fase administrativos, organizacionales, tecnológicos, sociales y culturales del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022

Segundo

Se sugiere a la administración implementar recursos que aporten a mejorar las Habilidades Gerenciales y el Sistema de Incentivos que con el uso correcto puede traer grandes beneficios, porque son estímulos extrínsecos y/o intrínsecos que se relaciona con el diseño del trabajo, y los premios para estimular al trabajador y aumentar la producción del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.

Tercero

Se recomienda a las autoridades que ejercen la administración, impulsar las Habilidades Gerenciales y la Orientación para que así de esa manera tener resultados óptimos logrando metas específicas, así mismo reduciendo costos desde la perspectiva del restablecimiento de la organización y el desarrollo de los colaboradores del personal administrativo Botica Raiza, Santa Anita, 2022.

Cuarto

A modo de recomendación se debe tener en cuenta a la administración a fin de fomentar las Habilidades Gerenciales y la Orientación al Cambio que es la disposición del director en innovar nuevo formato de hacer las cosas y adecuar recursos, herramientas para perfeccionar la gestión del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.

REFERENCIAS

- Anapan, L. (2019). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los médicos jefes en los establecimientos de salud de la ex Red Túpac Amaru, Lima 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30565/Anapan_BLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anna, H. (2019). *Interactuar con la arquitectura*. Revista ESTUDIS ESCENICS, 44(1), 1-7. Recuperado de <http://84.88.82.120/index.php/ees/article/view/413/pdf>
- Carhuancho, I., Sicheri, L., Nolazco, F. y De la Torre, J. (2019). Revista, INNOVA Research Journal, 4(3), 1-12. Recuperado de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3950/1/1013.pdf>
- Caycho. (2017). *Implementación de un sistema de incentivos para la mejora de la productividad en una empresa de confección textil*. Lima.
- Choca (2021) *Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Desarrollo Organizacional de la Empresa Comercial Bastidas de la Ciudad de Riobamba*. Universidad Nacional de Chimborazo. Ecuador.
- Garbanzo. (2015). *Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación*. Revista educación, Vol.40 (Num.1).
- García, P., José, Bomm, Efrain, Molina, S. (2017). *Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del Cesar – Colombia*. Revista Visión de futuro, 21(2), 1-21. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357955446001.pdf>
- Guarnizo (2018) *El desarrollo organizacional como herramienta para el cambio y la mejora de las empresas comerciales de Guayaquil*. Ecuador.
- Guarnizo (2018) “*Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior*” título académico Magíster en gestión de Talento Humano, realizada en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

- Guizar Rafael (2013) *Desarrollo organizacional, principios y aplicaciones*. Cuarta edición. McGraw-Hill. México.
- Heinze, G., Olmedo, V. y Andoney, J. (2017). *Uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en las residencias médicas en México*. Revista Acta Medica Grupo Ángeles, 15(2), 150-153. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/amga/v15n2/1870-7203-amga-15-02-00150.pdf>
- Hernández, A. y Duarte, I. (2018). *Metodología de la Investigación*. (7a. ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández et al., (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. edit. McGRAW-HILL, México. Núm. 736. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.compressed.pdf>
- Huatuco (2017) *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Ate – 2016*. Universidad César Vallejo
- López, L., Parra, M. y Rubio, G. (2019). *Habilidades gerenciales y su relación con la perdurabilidad de las empresas: estudios de caso empíricos en Florencia e Ibagué (Colombia)*. Revista Espacios, 40 (11), 5-19. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n11/a19v40n11p05.pdf>
- Marco, F. (2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones*. Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Montaña y Torres (2015). *Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones*. Caso empresa sector financiero. Universidad del Rosario.
- Niño de Guzmán, J. (2015). *La cultura organizacional en el contexto de la globalización*. Apuntes Universitarios. Revista de Investigación, 5(2), 19-40. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467646280002>

- Panchi-Mayo, V. (2018). *La incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones posmodernas*. Sapienza Organizacional, 5(9), 173-188. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5530/553056570009>
- Pimienta, J. y De la Orden A. (2017). *Metodología de la investigación*. (3era ed.). Pearson. <https://issuu.com/maiquim.floresm./docs/259310380-metodologiade-la-investi>
- Pino, E. (2016). *Ideas y mentalidades de Venezuela*. Venezuela: Editorial ALDA.
- Placencia, K. (2019). *Gestión del talento humano e influencia en el desarrollo organizacional del personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil-Ecuador, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37009>
- Reyes (2016) *Habilidades Gerenciales y Desarrollo Organizacional (Estudio Realizado con Gerentes de los Hoteles Inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango)*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Rueda et. al. (2018). *El cambio organizacional y su gestión estratégica*. Revista Espacio, Vol.39 (Nùm.44), Pàg.17.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de investigación educativa. Procedimientos para su diseño y validación*. Venezuela: CIDEG.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de la investigación*. Editorial Panapo.
- Salkind, N. (2010). *Encyclopedia of research design* (Vols. 1-0). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412961288.n183>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2002). *Metodología de la investigación científica*. Visión universitaria.
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera ed.). Bussiness Support Aneth S.R.L. Recuperado el 1 de abril de 2021, de <https://bit.ly/3ix2Vyy>
- Santa Cruz, A. (2017). *Análisis de las competencias Gerenciales de los Jefes de establecimientos del primer nivel de atención de Salud*. Geresa

- Lambayeque. 2015. Revista Experiencia en Medicina del Hospital Regional Lambayeque, 3(1), 15-21.
<http://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/76>
- Segredo, A. (2015). *Organizational development*. A look from the academic field. Medical education, 17(1), 3-8. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2015.09.002>
- Segredo. (2016). *Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico*. Revista educación médica, Elsevier, Vol.17 (Núm.1), Pág.38.
- Siqueira, C., Ferreira, A., Gasparino, R., Feldman, L., Kowal, I. & Oliveira, R. (2019). *Knowledge of responsible technical nurses on management skills: a qualitative study*. Rev.Bras.Enferm, 72(1), 43-48.
<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0761>
- Sotomayor, G. (2016). *Fases de proceso de gestión de cambio y competencias gerenciales en profesionales jefes de los centros de salud de la micro-red San Martín de Porres – Lima, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7702>
- Stephen, R. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.
- Tejada, B. (2016). *Administración de servicios de alimentación*. Editorial Universidad de Antioquia
- Tobar, E. (2018). *Competencias gerenciales: habilidades, conocimientos y aptitudes*. Ecoe ediciones.
- Vera, M. (2017). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<http://handle/20.500.12692/9020>
- Vergara, V. (2017). *Los manuales de procedimiento*. Revista RPE, 1(2), 1-15. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000300038
- Whetten, D., & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. Pearson Educación.

Anexo 1: Matriz de consistencia

"Habilidades Gerenciales y su relación con el Desarrollo Organizacional del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022"			
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre Habilidades Gerenciales y el Desarrollo Organizacional del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022?</p> <p>Problema Específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre las Habilidades Gerenciales y el Sistema de Incentivos del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre las Habilidades Gerenciales y la Orientación a los Resultados del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre las Habilidades Gerenciales y la Orientación al Cambio del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre Habilidades Gerenciales y el Desarrollo Organizacional del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>a) Determinar la relación entre las Habilidades Gerenciales y el Sistema de Incentivos del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.</p> <p>b) Determinar la relación entre las Habilidades Gerenciales y la Orientación a los Resultados del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.</p> <p>c) Determinar la relación entre las Habilidades Gerenciales y la Orientación al Cambio del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación significativa entre Habilidades Gerenciales y el Desarrollo Organizacional del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>a) Existe relación significativa entre las Habilidades Gerenciales y el Sistema de Incentivos del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.</p> <p>b) Existe relación significativa entre las Habilidades Gerenciales y la Orientación a los Resultados del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.</p> <p>c) Existe relación significativa entre las Habilidades Gerenciales y la Orientación al Cambio del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.</p>	<p style="text-align: center;">Variable 1: Habilidades Gerenciales</p> <p style="text-align: center;">Variable 2: Desarrollo Organizacional</p>

Anexo 2: Variables y Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Habilidades Gerenciales	Se refieren al conocimiento, habilidades y destrezas que el gerente o director de las empresas deben tener para poder tener un buen control de las actividades a realizar, más aun, tener una buena dirección y gestión sobre la administración de la organización (López, et al, 2019, p.10).	La variable será medida a través de 3 dimensiones: Habilidades técnicas, habilidades humanas y habilidades conceptuales	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades técnicas - Habilidades humanas - Habilidades conceptuales 	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de máquinas, equipos y herramientas. - Uso de manuales y procedimientos. - Uso de tecnologías - Interactuar con las personas. - Motivar - Ideas - Situaciones abstractas - Resolución de problemas

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Desarrollo Organizacional	Tiene una organización integral, donde se requiere que una organización trabaje de una manera sistémica debido a que sus partes están siempre relacionadas, además poseen valores humanísticos, los cuales son supuestos positivos de las personas en cuanto a su potencial y deseo de crecimiento. (Guizar, 2013, p. 17)	Es un instrumento que por medio del análisis interno permite obtener información para adoptar estrategias, así aumentar la efectividad individual y de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de incentivos - Orientación a los resultados - Orientación al cambio 	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivos - Reconocimiento - Metas organizacionales - Objetivos organizacionales - Compromiso organizacional - Agentes de cambio

Anexo 3

CUESTIONARIO HABILIDADES GERENCIALES

Opciones de Respuesta:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIÓN ES / ítems					
	VARIABLE 1: HABILIDADES GERENCIALES	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES TÉCNICAS					
1	Usted cuenta con el conocimiento necesario sobre el uso de máquinas, equipos y herramientas para ejecutar actividades en la empresa					
2	La empresa cuenta con empleados que tienen conocimientos técnicos sobre las máquinas equipos y herramientas de la empresa.					
3	Es importante el uso de manuales y procedimientos para las actividades que realiza en la empresa					
4	El uso de la tecnología mejora en el tiempo de las actividades que se realizan en la empresa					
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES HUMANAS					
5	Los gerentes de la empresa interactúan con los empleados y los guían					
6	Usted tiene la habilidad de interactuar y generar un vínculo con los proveedores y clientes					
7	Usted se siente motivado por sus jefes a la hora de realizar actividades en la empresa					
	DIMENSIÓN 3: HABILIDADES CONCEPTUALES					
8	Usted aporta ideas creativas para el crecimiento de la empresa					
9	Usted tiene la habilidad de solucionar escenarios de situaciones abstractas con los clientes					
10	Es importante contar con habilidades para la resolución de problemas					

CUESTIONARIO DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Opciones de Respuesta:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSION ES / ítems					
	VARIABLE 2: DESARROLLO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: SISTEMAS DE INCENTIVOS					
11	¿Qué tan satisfecho te sientes con el sueldo y las prestaciones que recibe?					
12	¿Tienes la oportunidad de crecer dentro de tu organización?					
13	¿Considera Ud. que el sistema de premios por méritos permite optimizar la productividad del personal administrativo?					
14	¿Recibe Ud. algún tipo de reconocimiento por el desempeño de su labor?					
	DIMENSIÓN 2: ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS					
15	¿Cree Ud. que el establecimiento de metas lleva a la productividad del personal administrativo?					
16	¿El establecimiento logra que su equipo de trabajo se comprometa con las metas establecidas?					
17	¿Cree Ud. que el establecimiento de metas tiene un efecto positivo en personal administrativo?					
	DIMENSIÓN 3: ORIENTACIÓN AL CAMBIO					
18	¿Constantemente se convoca a reuniones para mejorar los procesos administrativos y planteamientos de proyectos?					
19	¿Considera Ud. Que el personal se encuentra comprometida con la labor de la institución?					
20	¿El establecimiento permite examinar situaciones pasadas para modificar su actuar ante situaciones nuevas?					

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señores: Dr. Eliana Pérez.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Lima Callao, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

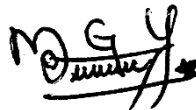
El título nombre de mi proyecto de investigación es: “Habilidades Gerenciales y su relación con el Desarrollo Organizacional del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita 2022” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



Firma

Victor Jonathan Ocas Guardapuella

DNI 45568228

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señores: Dr. Dios Zárate Luis Enrique

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Lima Callao, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

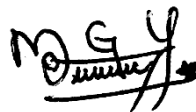
El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Habilidades Gerenciales y su relación con el Desarrollo Organizacional del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



Firma

Victor Jonathan Ocas Guardapuclla

DNI 45568228

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señores: Dr. Palhua Días Jheison José.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Lima Callao, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

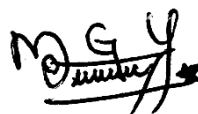
El título nombre de mi proyecto de investigación es: “Habilidades Gerenciales y su relación con el Desarrollo Organizacional del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita 2022” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



Firma

Victor Jonathan Ocas Guardapuclla

DNI 45568228

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 01

TITULO: Habilidades gerenciales

Aluden a la sabiduría y facultades que el directivo de las organizaciones tienen que poseer para poder disponer de un óptimo manejo de las labores a ejecutar, más incluso, poseer una óptima orientación acerca de la ordenación del establecimiento (López et. al., 2019, p.10). Las facultades empresariales se califican como un elemento muypreciado y fundamental dentro de las organizaciones, el progreso y la planeación crea un ambiente organizacional con superior cualidad (Carhuancho et. al., 2019, p.6). Así también, son las experiencias y facultades que tienen que tener los individuos para desempeñar el rol de un directivo con superior eficacia (García et. al., 2017, p.12).

Dimensión de la variable 01:

Dimensión 1: Habilidades técnicas.

Dentro de las dimensiones de las facultades empresariales se señalan facultades técnicas: Las facultades técnicas implican las pericias y la información en distintos procesos, de manera que se puedan emplear las estrategias pertinentes a la función. La obtención de estas facultades podría enseñarse en la universidad o por medio de las pericias de la vida (López, 2019). Las facultades técnicas aluden a la información particular que se desempeñan en las zonas de la inteligencia (Carhuancho, 2019). Así también, las facultades técnicas son de suma pertinencia para los directivos, pues los orienta para que otorguen con eficacia las necesidades exigidas en todo sector (García, 2017). Por otra parte, los indicadores son:

- 1) Conocimiento de máquinas, equipos y herramientas, la sabiduría es lo principal para ser capaces de obtener óptimas resultantes al momento de realizar una función. Cuando se va a efectuar labores con cualquier maquinaria es imprescindible poseer la información necesaria para utilizar dichas maquinarias (López, 2019)
- 2) Uso de tecnologías, el empleo de la tecnología ha asistido de forma inmediata a los individuos, ya que economiza tiempo y procedimientos al instante de ejecutar alguna función (Heinze, Olmedo y Andoney, 2017)
- 3) Uso de manuales y procedimientos, se tiene que poseer para el manejo interior de las organizaciones, Así también, es fundamental puesto que instruye paso a paso los procedimientos que se tienen que efectuar al desempeñar alguna labor (Vergara, 2017).

Dimensión 2: Habilidades humanas.

Hacen relieve a las interrelaciones que se efectúan con los individuos. Existen directivos de las organizaciones tienen que conversar y orientar a los trabajadores que están bajo su mandato. Otros, tienen que asistir a usuarios y abastecedores; de manera que tienen que impulsar estas facultades para una adecuada conexión (López, 2019,). Además, expresan la facultad que poseen los empleados para operar en grupo y solucionar problemas. Las facultades humanas posibilitan que se conozca a como manejar, o relacionarse ya sea con los usuarios, abastecedores o trabajadores (Carhuacho, 2019). Las facultades humanas son la facultad que tiene que poseer todo directivo de las organizaciones para ejecutar su función, incentivar a sus trabajadores para laborar en grupo (García, 2017). Además, los indicadores son: 1) Interactuar con las personas, alude a dialogar con una o más individuos (Anna, 2019) y 2) Motivar, alude a la labor del directivo como el individuo que atiende en llevar el manejo de la organización y ocasionar en los empleados pensamientos favorables relativo a la actividad que desempeñan (López, 2019).

Dimensión 3: Habilidades conceptuales.

Estas facultades poseen vinculación con la elaboración de nociones, por otro lado, establecen novedosas concepciones con el propósito de brindar respuestas a los problemas hallados de forma eficaz. (López, 2019). La facultad conceptual ejerce en la forma de instruir de cómo elaborar arreglos a situaciones interiores en las organizaciones, entrena entender y reflexionar a tiempo para ejercer las pericias. (Carhuacho,2019). Así también, es la facultad de encarar circunstancias hipotéticas y complicadas alude a la facultad que poseen las personas de entender y brindar respuestas a las situaciones ambientales (García, 2017). Cuyos indicadores son: 1) Ideas, se vincula con la imaginación o caracterización psicológica que poseen las personas, la forma de imponer y conseguir la inteligencia (Pino, 2016). 2) Situaciones abstractas, las distintas situaciones que ocurren en la organización (García, 2017). 3) Resolución de problemas, alude al arreglo de las ocurrencias que puedan aparecer (García, 2017).

Variable 02:

TITULO: Desarrollo organizacional.

Definición: Para conceptualizar el desarrollo organizacional Garbanzo, (2015) señala que el progreso institucional es una estrategia de extensión al mañana, para entender, alterar e impulsar a los empleados, es orientar la asociación por la transición adecuada que posibilite el progreso institucional.

Dimensión de la variable 02:

Dimensión 1: Sistema de incentivos.

De acuerdo a Segredo, (2016) el programa de estímulos con el empleo adecuado puede brindar óptimos provechos, porque son alientos los externos y/o inherentes que se vincula con la concepción laboral, y los incentivos para alentar al empleado e incrementar la productividad.

De semejante manera Caycho, (2017) manifiesta que un programa de remuneración por medio de estímulos posibilita impulsar y elevar la incentivación, elevando las resultantes de producción a breve, mediano y extenso periodo sin interesar su grado de jerarquía. Este programa puede ser ejecutado de manera personal o colectiva de acuerdo a la exigencia de cada empresa.

Dimensión 2: Orientación a los resultados.

Es un objetivo que toda organización a lo largo de su progreso directivo han planteado como finalidad primordial.

De semejante manera Montaña y Torres, (2015) señala que la dirección a las resultantes es conseguir objetivos establecidos disminuyendo gasto desde el enfoque de la restauración de la empresa y el progreso de los individuos.

Dimensión 3: Orientación al cambio.

Es la voluntad del directivo en impulsar novedosas maneras de realizar las cosas y como ajustar medios, instrumentos para impulsar la dirección. Por otro lado Rueda (2018) manifiesta que la transición empresarial entraña variaciones drásticas desde la educación y carácter desde la tecnología sin interesar su amplitud. De acuerdo al autor la transición empresarial se elabora por medio de dos fases, la implantación y adecuación

Matriz de consistencia

Variables y Operacionalización

<i>Variables</i>	<i>Definición Conceptual</i>	<i>Definición Operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>
Habilidades Gerenciales	Aluden a la información, facultades y pericias que el dirigente de las organizaciones tiene que poseer para poder contar con una óptima dirección de las labores a efectuar, más incluso, una óptima ordenación acerca de la dirección de la empresa (López, et al, 2019, p.10).	fluctuante será estimada por medio de 3 magnitudes: Facultades técnicas, Facultades humanas y Facultades conceptuales	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades técnicas - Habilidades humanas - Habilidades conceptuales 	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de máquinas, equipos y herramientas. - Uso de manuales y procedimientos. - Uso de tecnologías - Interactuar con las personas. - Motivar - Ideas - Situaciones abstractas - Resolución de problemas

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Desarrollo Organizacional	see una asociación exhaustiva, donde se necesita que una empresa labore de una forma ordenada resultado de que sus miembros están siempre vinculados, además tienen valores humanos, los cuales son hipótesis favorables de los individuos en cuanto a su capacidad y anhelo de expansión. (Guizar, 2013, p. 17)	una herramienta que mediante el estudio interior posibilita recoger datos para incorporar medidas, así incrementar la eficacia personal y de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de incentivos - Orientación a los resultados - Orientación al cambio 	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivos - Reconocimiento - Metas organizacionales - Objetivos organizacionales - Compromiso organizacional - Agentes de cambio

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Habilidades Gerenciales y su relación con el Desarrollo Organizacional del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita 2022”.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
1	Compensación financiera directa						
a	Se me brinda mi remuneración completa de acuerdo al contrato pactado con la empresa.	x		x		x	
b	Se me incentiva de acuerdo a como me desempeño.	x		x		x	
c	Dentro de la empresa se tiene organizado políticas para reconocer los logros.	x		x		x	
d	En la repartición de comisiones se considera como ha rendido el empleado.	x		x		x	
e	En caso se produzcan modificaciones sobre el sueldo se hace saber en el tiempo prudente.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
2	Compensación financiera indirecta						
a	Todos los empleados se encuentran asegurados.	x		x		x	
b	Los trabajadores conocen sobre sus pensiones y jubilación.	x		x		x	
c	La empresa está pendiente del tiempo de trabajo de sus trabajadores, así como de sus vacaciones.	x		x		x	
d	Los trabajadores en planilla cumplen con demandar vacaciones.	x		x		x	
e	Todo crédito demandado por los trabajadores se reduce de la planilla.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
3	Compensación no financiera						
a	El mérito dirige los reconocimientos en la empresa.	x		x		x	
b	Toda capacitación tiene como fin la potenciación de los conocimientos.	x		x		x	
c	Las metas se cumplen con trabajo en conjunto.	x		x		x	
d	Se premia el trabajo de los colaboradores, especialmente por su esfuerzo y dedicación.	x		x		x	
e	El ambiente de trabajo es cómodo para desarrollarse.	x		x		x	

	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
4	Reto del trabajo						
a	Termina con éxito todas las tareas demandadas en el trabajo.	x		x		x	
b	Se encuentra organizado en los retos que le exige el trabajo.	x		x		x	
c	Se supervisan las tareas que ha realizado.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No
5	Apoyo de colegas						
a	Presenta una relación armónica con sus colegas.	x		x		x	
b	Hay solidaridad en los trabajos de equipo.	x		x		x	
c	Los superiores presentan una comunicación asertiva.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No
6	Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo.						
a	Poseo la experiencia laboral adecuada para mi puesto.	x		x		x	
b	Tengo las capacidades para cumplir lo que mi trabajo demanda.	x		x		x	
c	Me encuentro satisfecho con mi carga laboral.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 7	Si	No	Si	No	Si	No
7	Condición de trabajo						
a	Trabaja en un ambiente cómodo.	x		x		x	
b	La infraestructura física es adecuada.	x		x		x	
c	El ambiente le brinda protección.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 8	Si	No	Si	No	Si	No
8	Sistema de recompensas y beneficios laborales						
a	Lo han reconocido por sus logros en la empresa.	x		x		x	
b	Se siente satisfecho con el salario que tiene.	x		x		x	
c	Percibe ascensos en su labor dentro de la empresa.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Eliana Pérez. DNI: 1542798

Especialidad del validador:

26 de abril del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "Habilidades Gerenciales y su relación con el Desarrollo Organizacional del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita 2022".

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
1	Compensación financiera directa						
a	Se me brinda mi remuneración completa de acuerdo al contrato pactado con la empresa.	x		x		x	
b	Se me incentiva de acuerdo a como me desempeño.	x		x		x	
c	Dentro de la empresa se tiene organizado políticas para reconocer los logros.	x		x		x	
d	En la repartición de comisiones se considera como ha rendido el empleado.	x		x		x	
e	En caso se produzcan modificaciones sobre el sueldo se hace saber en el tiempo prudente.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
2	Compensación financiera indirecta						
a	Todos los empleados se encuentran asegurados.	x		x		x	
b	Los trabajadores conocen sobre sus pensiones y jubilación.	x		x		x	
c	La empresa está pendiente del tiempo de trabajo de sus trabajadores, así como de sus vacaciones.	x		x		x	
d	Los trabajadores en planilla cumplen con demandar vacaciones.	x		x		x	
e	Todo crédito demandado por los trabajadores se reduce de la planilla.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
3	Compensación no financiera						
a	El mérito dirige los reconocimientos en la empresa.	x		x		x	
b	Toda capacitación tiene como fin la potenciación de los conocimientos.	x		x		x	
c	Las metas se cumplen con trabajo en conjunto.	x		x		x	
d	Se premia el trabajo de los colaboradores, especialmente por su esfuerzo y dedicación.	x		x		x	
e	El ambiente de trabajo es cómodo para desarrollarse.	x		x		x	

	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
4	Reto del trabajo						
a	Termina con éxito todas las tareas demandadas en el trabajo.	x		x		x	
b	Se encuentra organizado en los retos que le exige el trabajo.	x		x		x	
c	Se supervisan las tareas que ha realizado.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No
5	Apoyo de colegas						
a	Presenta una relación armónica con sus colegas.	x		x		x	
b	Hay solidaridad en los trabajos de equipo.	x		x		x	
c	Los superiores presentan una comunicación asertiva.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No
6	Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo.						
a	Poseo la experiencia laboral adecuada para mi puesto.	x		x		x	
b	Tengo las capacidades para cumplir lo que mi trabajo demanda.	x		x		x	
c	Me encuentro satisfecho con mi carga laboral.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 7	Si	No	Si	No	Si	No
7	Condición de trabajo						
a	Trabaja en un ambiente cómodo.	x		x		x	
b	La infraestructura física es adecuada.	x		x		x	
c	El ambiente le brinda protección.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 8	Si	No	Si	No	Si	No
8	Sistema de recompensas y beneficios laborales						
a	Lo han reconocido por sus logros en la empresa.	x		x		x	
b	Se siente satisfecho con el salario que tiene.	x		x		x	
c	Percibe ascensos en su labor dentro de la empresa.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dios Zárate Luis Enrique DNI: 07909441

Especialidad del validador:

26 de abril del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:” Habilidades Gerenciales y su relación con el Desarrollo Organizacional del personal administrativo de la Botica Raiza, Santa Anita 2022”

”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
1	Compensación financiera directa						
a	Se me brinda mi remuneración completa de acuerdo al contrato pactado con la empresa.	x		x		x	
b	Se me incentiva de acuerdo a como me desempeño.	x		x		x	
c	Dentro de la empresa se tiene organizado políticas para reconocer los logros.	x		x		x	
d	En la repartición de comisiones se considera como ha rendido el empleado.	x		x		x	
e	En caso se produzcan modificaciones sobre el sueldo se hace saber en el tiempo prudente.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
2	Compensación financiera indirecta						
a	Todos los empleados se encuentran asegurados.	x		x		x	
b	Los trabajadores conocen sobre sus pensiones y jubilación.	x		x		x	
c	La empresa está pendiente del tiempo de trabajo de sus trabajadores, así como de sus vacaciones.	x		x		x	
d	Los trabajadores en planilla cumplen con demandar vacaciones.	x		x		x	
e	Todo crédito demandado por los trabajadores se reduce de la planilla.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
3	Compensación no financiera						
a	El mérito dirige los reconocimientos en la empresa.	x		x		x	
b	Toda capacitación tiene como fin la potenciación de los conocimientos.	x		x		x	
c	Las metas se cumplen con trabajo en conjunto.	x		x		x	

d	Se premia el trabajo de los colaboradores, especialmente por su esfuerzo y dedicación.	x		x		x	
e	El ambiente de trabajo es cómodo para desarrollarse.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
4	Reto del trabajo						
a	Termina con éxito todas las tareas demandadas en el trabajo.	x		x		x	
b	Se encuentra organizado en los retos que le exige el trabajo.	x		x		x	
c	Se supervisan las tareas que ha realizado.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No
5	Apoyo de colegas						
a	Presenta una relación armónica con sus colegas.	x		x		x	
b	Hay solidaridad en los trabajos de equipo.	x		x		x	
c	Los superiores presentan una comunicación asertiva.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No
6	Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo.						
a	Posee la experiencia laboral adecuada para su puesto.	x		x		x	
b	Tiene las capacidades para cumplir con lo que el trabajo demanda.	x		x		x	
c	Me encuentro satisfecho con mi carga laboral.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 7	Si	No	Si	No	Si	No
7	Condición de trabajo						
A	Trabaja en un ambiente cómodo.	x		x		x	
B	La infraestructura física es adecuada.	x		x		x	
C	El ambiente le brinda protección.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 8	Si	No	Si	No	Si	No
8	Sistema de recompensas y beneficios laborales						
A	Lo han reconocido por sus logros en la empresa.	x		x		x	
B	Se siente satisfecho con el salario que tiene.	x		x		x	
C	Percibe ascensos en su labor dentro de la empresa.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Palhua Días Jhesion José

DNI: 45976452

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

26 de abril del 2022

¹Pertinencia: .

²Relevancia:

³Claridad:

Nota:

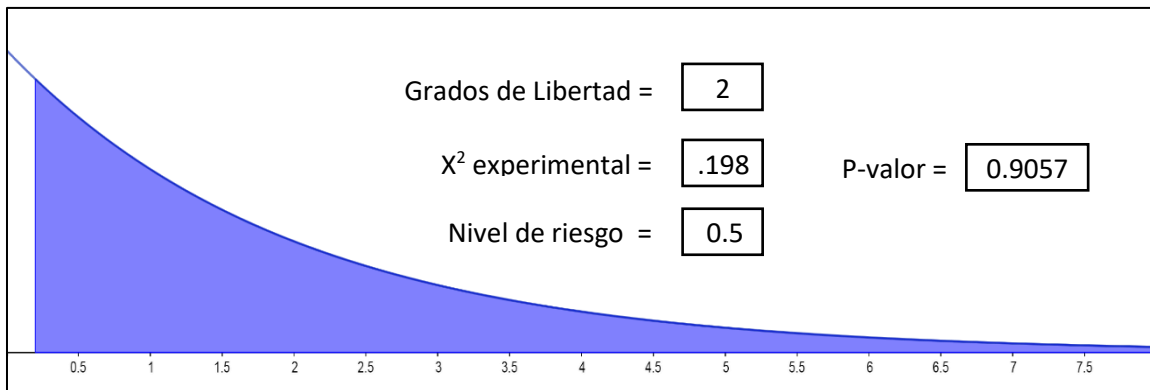


Firma del Experto Informante.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.198	2	.906
Razón de verosimilitud	.195	2	.907
Asociación lineal por lineal	.072	1	.789
N de casos válidos	40		

Cálculo del Chi Cuadrado y el p-valor



Nota: Elaborado en base a los resultados del GeoGebra.

RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS

		N	%
Casos	Válido	40	100.0%
	Excluido ^a	0	0.0%
	Total	40	100.0%

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

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.989	.990	20

ESTADÍSTICAS DE ELEMENTO DE RESUMEN

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3.093	1.867	3.867	2.000	2.071	.294	20
Varianzas de elemento	1.840	.878	2.990	2.111	3.404	.497	20

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades Gerenciales	,974	47	,359
Desarrollo Organizacional	,971	47	,297

Gráfico Q-Q normal de Habilidades Gerenciales

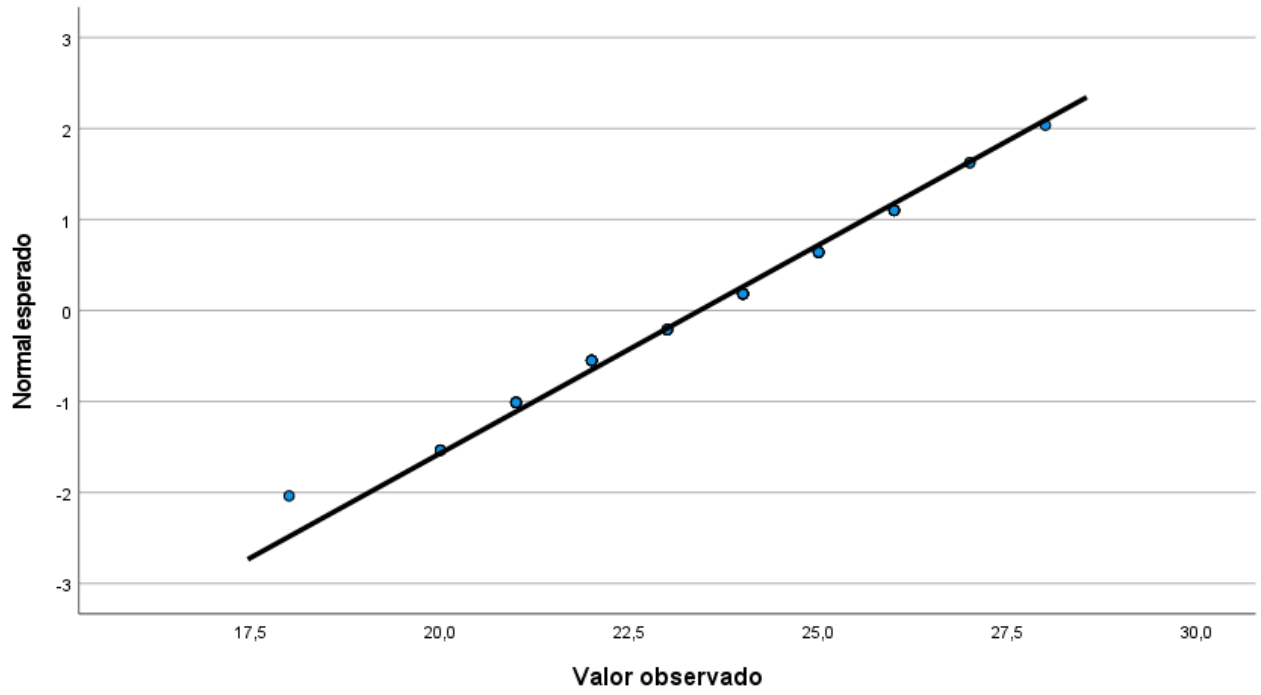
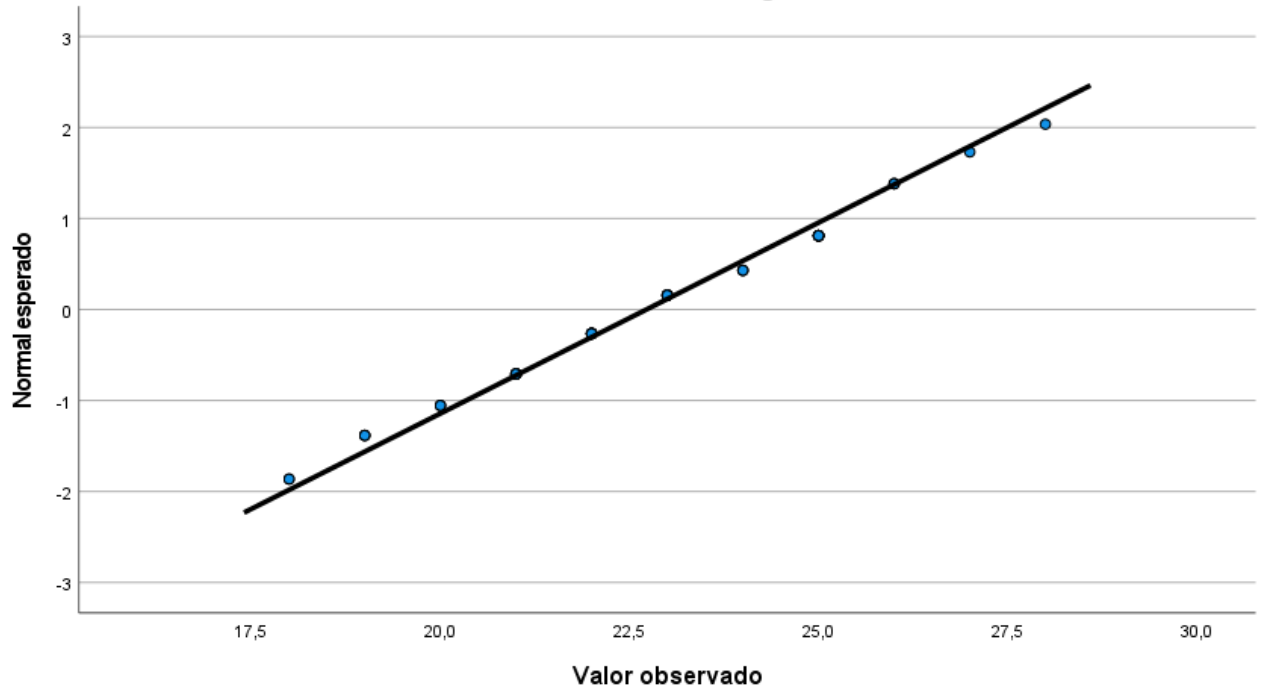


Gráfico Q-Q normal de Desarrollo Organizacional



BASE DE DATOS

VARIABLE 1										
	DIMENSIÓN 1				DIMENSIÓN 2			DIMENSIÓN 3		
	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10
1	3	3	4	2	4	5	4	5	2	4
2	2	2	5	4	4	1	4	5	4	5
3	5	4	1	2	5	4	4	1	1	4
4	2	5	1	1	4	4	2	1	1	1
5	2	5	5	1	2	2	4	4	1	1
6	4	5	1	1	5	2	4	1	4	4
7	4	5	1	1	4	1	2	1	1	4
8	4	3	5	1	5	5	5	1	1	2
9	4	3	1	1	1	5	1	1	5	5
10	3	5	1	2	4	4	1	4	1	1
11	4	4	1	2	5	4	1	1	4	2
12	3	4	1	4	4	4	1	1	1	2
13	3	4	1	1	4	5	4	2	1	4
14	5	4	5	1	1	4	1	5	4	1
15	5	5	1	2	5	2	5	1	2	2
16	3	4	1	1	1	5	5	4	2	5
17	5	2	4	1	4	5	1	2	4	2
18	5	2	5	1	2	4	5	1	5	1
19	5	4	4	1	5	1	4	4	2	5
20	4	4	4	2	5	1	1	1	5	4
21	4	4	2	4	2	1	1	2	5	1
22	2	4	1	1	2	5	4	2	2	4
23	3	3	2	1	4	5	1	2	1	1
24	3	4	4	1	2	1	4	5	1	1
25	4	3	5	2	1	1	2	4	1	1
26	4	5	1	4	4	5	5	1	1	5
27	5	2	1	4	5	1	1	5	1	1
28	3	5	4	4	4	4	4	1	2	4
29	5	3	4	1	5	1	5	4	2	4
30	4	5	4	2	4	1	1	5	4	2

VARIABLE 2

	DIMENSIÓN 1				DIMENSIÓN 2			DIMENSIÓN 3		
	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20
1	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4
2	4	2	5	4	4	5	2	4	2	4
3	2	2	4	4	2	4	2	2	2	5
4	5	5	4	5	4	2	2	5	5	5
5	4	2	2	4	5	2	2	2	2	2
6	5	2	3	4	4	5	5	2	2	4
7	4	2	5	4	4	4	1	2	2	5
8	4	5	4	2	5	2	4	2	4	4
9	4	2	5	2	4	2	1	2	4	2
10	4	4	3	4	4	2	1	2	2	2
11	5	2	3	4	5	2	1	5	2	2
12	4	2	4	2	2	2	4	2	5	4
13	2	5	5	4	4	2	4	2	4	2
14	4	5	3	4	2	2	1	5	2	2
15	5	2	4	4	5	4	2	2	5	2
16	4	5	4	2	2	2	1	2	5	2
17	4	5	4	2	2	2	5	2	2	2
18	4	2	3	5	2	2	2	5	2	5
19	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2
20	5	5	5	4	2	2	5	4	2	2
21	4	4	3	4	5	4	2	2	4	4
22	2	2	2	4	5	5	2	2	2	2
23	4	2	5	4	2	5	4	5	2	2
24	4	5	5	4	4	4	2	2	2	4
25	4	4	4	2	2	2	2	5	2	4
26	5	2	4	4	2	2	2	2	2	2
27	4	2	2	4	5	4	5	5	2	5
28	2	4	5	2	2	4	2	4	2	5
29	2	2	5	4	2	4	1	2	5	2
30	4	2	4	4	5	2	4	4	5	2

Anexo: Resultados SPSS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 8 de 8 variables

	V1	D1	D2	D3	V2	D4	D5	D6	var	var	var	var	var	var	var	var	var
1	3	2	2	2	2	2	2	2									
2	1	2	3	2	2	1	2	3									
3	1	2	1	1	3	3	3	2									
4	1	2	1	3	1	1	2	1									
5	3	1	1	1	1	1	2	1									
6	2	2	3	1	1	3	2	2									
7	1	1	1	2	2	1	2	3									
8	2	2	2	2	2	1	2	1									
9	1	2	1	2	1	2	3	1									
10	2	2	1	2	1	3	2	3									
11	1	2	1	3	2	1	3	1									
12	2	2	2	2	1	2	1	3									
13	2	2	1	1	3	3	1	1									
14	1	2	2	2	1	2	2	2									
15	1	3	2	2	3	1	1	3									
16	2	2	2	2	2	1	2	2									
17	2	3	1	1	2	1	2	1									
18	1	3	2	3	1	1	2	1									
19	2	1	1	2	1	1	2	1									
20	1	1	1	1	2	1	1	1									
21	1	2	1	1	1	2	2	1									
22	1	2	1	3	1	1	3	1									
23	1	2	1	3	3	1	2	2									
24	1	1	2	3	1	2	2	3									
25	1	1	1	3	1	3	2	2									
26	3	2	1	1	1	1	1	1									
27	3	2	1	1	2	1	2	1									
28	3	3	1	2	1	2	3	2									
29	3	3	1	2	1	1	2	1									

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Númérico	8	0	Habilidades Gerenciales	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	D1	Númérico	8	0	Habilidades Técnicas	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	D2	Númérico	8	0	Habilidades Humanas	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	D3	Númérico	8	0	Habilidades Conceptuales	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	V2	Númérico	8	0	Desarrollo Organizacional	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	D4	Númérico	8	0	Sistema de Incentivos	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	D5	Númérico	8	0	Orientación a los Resultados	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	D6	Númérico	8	0	Orientación al Cambio	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
...											

Vista de datos Vista de variables



- Registro
- Frecuencias
 - Notas
 - Tabla de frecuencia
 - Título
 - Habilidades Gerenciales
- Gráfico de barras
 - Título
 - Habilidades Gerenciales

Tabla de frecuencia

Habilidades Gerenciales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	23	53,3%
	Regular	11	26,7%
	Alto	6	20,0%
	Total	40	100,0%

Gráfico de barras

