



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

**Habilidades gerenciales y compromiso organizacional en los trabajadores de la
Empresa M.P.L Agropecuaria S.A.C, Irrigación Santa Rosa 2021**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora

Martha Elena Rojas Diestra

Asesor

Dr. Policarpo Diomedes Márquez Valencia

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Martha Elena Rojas Diestra	41193965	26/04/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Policarpo Diomedes Márquez Valencia	15759625	0000-0001-7697-5064
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Timoteo Solano Armas	15605375	0000-0003-4380-4909
Flor De Maria Garivay Torres De Salinas	15587359	0000-0002-2051-4901
Abrahan Cesar Neri Ayala	15739625	0000-0003-2799-3244

Habilidades gerenciales y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, Irrigación Santa Rosa, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7 %
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
6	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %

**Habilidades gerenciales y compromiso organizacional en los trabajadores de la
empresa M.P.L Agropecuaria S.A.C, Irrigación Santa Rosa 2021**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora

Martha Elena Rojas Diestra

Asesor

Dr. Policarpo Diomedes Márquez Valencia

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración**

Huacho – Perú
2024

DEDICATORIA

A Dios, a mi padre Catalino Rojas Limay, que se encuentra gozando el Reyno del señor, pero que vivirá por siempre en mi corazón.

Martha Elena Rojas Diestra

AGRADECIMIENTO

A la Universidad José Faustino Sánchez Carrión y a la
Escuela profesional de Administración.

Martha Elena Rojas Diestra

ÍNDICE

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2.1. <i>Problema general</i>	3
1.2.2. <i>Problemas específicos</i>	3
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	3
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	3
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.4.1. <i>Valor Práctico</i>	4
1.4.2. <i>Valor Teórico</i>	5
1.4.3. <i>Utilidad Metodológica</i>	5
1.5. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO	5
1.6. VIABILIDAD DEL ESTUDIO	6
CAPÍTULO II.....	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
2.1.1. <i>Antecedentes Internacionales</i>	7
2.1.2. <i>Antecedentes Nacionales</i>	9
2.2. BASES TEÓRICAS	11
2.2.1. <i>Concepto de habilidades gerenciales</i>	11
2.2.2. <i>Liderazgo gerencial</i>	15
2.2.3. <i>Importancia del uso de las habilidades gerenciales</i>	18
2.2.4. <i>Dimensiones de habilidades gerenciales</i>	21
2.3. COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	23
2.3.1. <i>Modelos teóricos que explican el compromiso organizacional</i>	26
2.3.2. <i>Dimensiones de compromiso organizacional</i>	29
2.4. TÉRMINOS BÁSICOS	35
2.5. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	36
2.5.1. <i>Hipótesis general</i>	36
2.5.2. <i>Problemas específicos</i>	37
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	37

CAPITULO III. METODOLOGÍA	40
3.1. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN	40
3.1.1. Nivel de la investigación	40
3.1.2. Enfoque de la investigación	40
3.1.3. Tipo de la Investigación	40
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	41
3.2.1. Población	41
3.2.2. Muestra	41
3.3. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	42
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	42
3.5. PROCEDIMIENTOS	44
3.6. TÉCNICAS PARA LOS PROCESAMIENTOS DE LA INFORMACIÓN	44
CAPITULO IV: RESULTADOS	45
4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS	45
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	53
4.2.1. Prueba de hipótesis general	53
4.2.2. Prueba de hipótesis general	54
4.2.3. Hipótesis específica	55
CAPITULO V: DISCUSIÓN CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	58
5.2. CONCLUSIONES	61
5.3. RECOMENDACIONES	63
FUENTES BIBLIOGRÁFICAS.....	64
ANEXOS	69
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	69
ANEXO 2: INSTRUMENTO	71
ANEXO 4: BASE DE DATOS	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable: habilidades gerenciales	38
Tabla 2. Operacionalización de la variable y.	39
Tabla 3. Validación por expertos variable	43
Tabla 4. Variables: x, y	43
Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de la de la variable habilidades gerenciales	45
Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de la de la dimensión habilidades técnicas de la variable habilidades gerenciales.	46
Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de la de la dimensión habilidades de trato personal de la variable habilidades gerenciales	46
Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de la de la dimensión habilidades conceptuales de la variable habilidades gerenciales	48
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable compromiso organizacional	49
Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional	50
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional	51
Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional	52
Tabla 13. Prueba de estadística paramétrica kolmogorov-smirnov	53
Tabla 14. Prueba de hipótesis general y correlación de spearman	54
Tabla 15. Coeficiente de correlación de la variable habilidades gerenciales y el compromiso afectivo	55
Tabla 16. Coeficiente de correlación de la variable habilidades gerenciales y el compromiso de continuidad	56
Tabla 17. Coeficiente de correlación de la variable habilidades gerenciales y el compromiso normativo	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Imagen de la variable habilidades gerenciales	45
Figura 2. Imagen de las habilidades técnicas	46
Figura 3. Imagen de la variable habilidades gerenciales	47
Figura 4. Imagen de la variable habilidades gerenciales	48
Figura 5. Imagen de la variable habilidades gerenciales	49
Figura 6. Imagen de la variable habilidades gerenciales	50
Figura 7. Imagen de la variable habilidades gerenciales	51
Figura 8. Imagen de la variable habilidades gerenciales	52

RESUMEN

La investigación trazó como **objetivo:** Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa M.P.L. Agropecuaria SAC, irrigación Santa Rosa, 2021. La investigación se ubica dentro del tipo aplicada, del nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. **La población** representada por 60 trabajadores de la empresa M.P.L. Agropecuaria SAC, irrigación Santa Rosa, 2021, y el muestreo fue censal. Como técnica utilizada para recoger la información es la encuesta, y el instrumento de recolección de datos fue de tipo cuestionario que fue debidamente validado a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach y el resultado fue de alta confiabilidad, los resultados de los datos de la muestra, nos indican que el 66.7% de los encuestados manifiestan que las habilidades gerenciales son Regular, el 63,3% manifiestan que, el compromiso organizacional es de nivel medio **Concluyo** que: Las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, cuya correlación es de 0.864 siendo de alta confiabilidad.

Palabras clave: Habilidades conceptuales, habilidades humanas y compromiso organizacional.

ABSTRACT

The research outlined as an objective: To determine the relationship between managerial skills and organizational commitment in the workers of the company

M.P.L. Agropecuaria SAC, Santa Rosa irrigation, 2021. The type of research was applied from the correlational descriptive level, with a quantitative approach; non- experimental design. The population was represented by 60 workers from the company M.P.L. Agropecuaria SAC, Santa Rosa irrigation, 2021, and the sampling was census. The technique used to collect information was a survey and the data collection instrument was a questionnaire type that was duly validated through expert judgments and determining its reliability through Cronbach's Alpha and the result was highly reliable, the results of the sample data, indicate that 66.7% of respondents state that management skills are Regular, 63.3% state that organizational commitment is medium level I conclude that: Management skills are directly related to organizational commitment in the workers of the company M.P.L, Agropecuaria S.A.C, Santa Rosa irrigation, 2021, whose correlation is 0.864, being highly reliable.

Keywords: Conceptual skills, human skills and organizational commitment.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación. nace como producto de haber observado en el ambiente de trabajo de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, Irrigación Santa Rosa, 2021, en el que se observa la poca participación con responsabilidad por parte de los trabajadores de dicha empresa, por una parte, observándose que no existe motivación a los trabajadores para sentirse más animosos y comprometidos con los problemas de la institución. En este sentido se evidencia de que el gerente de la empresa no motiva a los trabajadores, faltándole desarrollar las diferentes habilidades para que pueda motivar, comprometiéndolos a los trabajadores identificarse con la empresa y practicar el compromiso organizacional garantizando la buena marcha institucional. Los estudios realizados en otras empresas, en el área de recursos humanos se percibe la carencia de destrezas en los gerentes y a ello se suma que no cuentan con un compromiso con su centro de trabajo, y donde se pudo observar una serie de dificultades: ineficiente comunicación, faltade empatía, carencia de capacitación, no tienen motivaciones. Además, se ha visto que el personal rota muy seguido, más en el área de digitalización, lo cual ha tenido consecuencias negativas para la empresa, han generado pocos ingresos. En ese sentido, el compromiso que sumen los colaboradores con la empresa donde laboran han hecho que muchos estudios pongan sus miradas y pretendan brindarle solución a las dificultades que han encontrado.

A pesar de ello dentro de la empresa que se está analizando a través de nuestro estudio, se ha visto que no cuentan con políticas de incentivos, y ningún plan que tome en cuenta las capacitaciones que son vitales para el desempeño de sus colaboradores, es uno de los factores más importantes para que no haya compromiso con su centro de trabajo. Si esto sigue así, la empresa tendrá serios problemas en el futuro, con la posibilidad de que, sus trabajadores puedan abandonar su centro laboral, causando baja producción, así como también pudiendo generarse conflictos por asuntos de beneficios sociales que le corresponde a cada trabajador. Como alternativa a ello le corresponde a la empresa realizar un plan de mejora en la que considere las diferentes actividades que puedan superar estos impases que se han detectado durante su permanencia en el tiempo

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Una gerencia exitosa es un requisito indispensable para el desarrollo firme de la empresa, esto se desarrolla a través de las habilidades que tienen las personas, notándose que unos tienen más que otras. Estos acontecimientos se dan a nivel de todos los países del mundo, desarrollándose en algunos países con más frecuencia que otros ayudado por los avances de la ciencia y tecnología, complementándose a ello del compromiso organizacional de los trabajadores, verificando como se organizan para enfrentar las diferentes actividades que ellos desarrollan al momento de realizar la producción.

González, Puscan, Fernández y Gutiérrez, (2021). Al realizar sus estudios, referente a las habilidades gerenciales comprobaron que:

Sobre las habilidades gerenciales en los gerentes de las Mypes colombianas, se consideraron factores como el compromiso real con un valor de 14.8 %, el éxito con 10.8%, los valores con 9.9% y en forma global con un 48.4%, donde se puede mencionar que hay dificultades en las organizaciones privadas, en el cual las jerarquías son más esenciales (p.48)

Si hay pretensión de cumplir todas las actividades con responsabilidad a favor de la empresa y los trabajadores, la gerencia debe ser adecuadamente dirigida por el administrador, quien debe manejar ciertas habilidades con la finalidad de responder cada vez mejor a su entorno. Cuando se manifiesta de habilidad, esta referida al talento que tiene para llegar a desarrollar una tarea en función a las diferentes tareas que realiza la persona en cualquier centro de trabajo. Estos casos no son ajenos en empresas de los diferentes países de América, en la que se realizan las diversas actividades, con las mismas características, entre ellas se encuentra

el Perú.

López y Mendoza (2021), en su estudio demuestra que: “El 35,1 % de los trabajadores de una empresa muestran un rango regular en compromiso organizacional, demostrando que la mayoría de los colaboradores no demuestra identificación definida para las entidades donde laboran”. (p. 21). Es por ello que existen problemas siempre con la empresa porque no se identifican con la institución donde laboran, ello produce problemas por demostrar indiferencia con la institución, a ello lo complementa la falta de habilidades gerenciales de algunos gerentes que no les ayuda a desarrollar las actividades empresariales de manera ordenada y productiva que va en beneficio de los trabajadores como de la empresa

En el Perú, estos problemas se repiten, especialmente en la empresa M.P.L. Agropecuaria SAC, Irrigación Santa Rosa, lugar donde se centra nuestra investigación, en la que se observa la parte problemática protagonizado por el gerente de la empresa, no tiene la habilidad de motivar bien a sus trabajadores, hacer uso de alternativas adecuadas para solucionar los problemas que se presentan, creando el desgano y desorden en desarrollar las actividades con mayor empeño para producir más a favor de la empresa y de los mismos trabajadores para generar bienestar, a pesar de ello dentro de la empresa que se está analizando, se ha visto que no cuentan con políticas de incentivos, y ningún plan que tome en cuenta las capacitaciones que son vitales para el desempeño de sus colaboradores, es uno de los factores más importantes para que no haya compromiso con su centro de trabajo. A ello debemos agregar, el poco interés del gerente para poder plantear alternativas para dar solución a los problemas. Por ello planteamos la siguiente pregunta de investigación, con la finalidad de brindar una alternativa de solución de alguna manera para mejorar la relación de ambas variables.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa M.P.L. Agropecuaria SAC, irrigación Santa Rosa, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa M.P.L. Agropecuaria SAC, irrigación Santa Rosa, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y compromiso de continuidad en los trabajadores de la empresa M.P.L. Agropecuaria SAC, irrigación Santa Rosa, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y compromiso normativo en los trabajadores de la empresa M.P.L. Agropecuaria SAC, irrigación Santa Rosa, 2021?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa M.P.L. Agropecuaria SAC, irrigación Santa Rosa, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre las habilidades gerenciales y compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa M.P.L. Agropecuaria SAC, irrigación Santa Rosa, 2021.
- Explicar la relación entre las habilidades gerenciales y compromiso de continuidad en los trabajadores de la empresa M.P.L. Agropecuaria SAC, irrigación Santa Rosa, 2021.

- Conocer la relación entre las habilidades gerenciales y compromiso normativo en los trabajadores de la empresa M.P.L. Agropecuaria SAC, irrigación Santa Rosa, 2021.

1.4. Justificación de la Investigación

Al realizar la investigación es necesario tener en cuenta de realizar la justificación teniendo en cuenta la recomendación de personas encargadas de realizar este tipo de trabajos, teniendo en cuenta el porqué, y para qué se realiza la investigación. En nuestro caso vamos a tener en cuenta la recomendación de Carrasco (2014) quien manifestó que: “al realizar la justificación significa dar la explicación, la utilidad, además los beneficios y la importancia que puede tener los resultados de la investigación que beneficie a la sociedad en general, considerando el ámbito geográfico y social donde se realiza el trabajo, así como en las esferas intelectuales del país”. (p.118)

1.4.1. Valor Práctico

En cuanto se refiere a lo práctico, este trabajo se convierte en una investigación de alta importancia debido a que los resultados, conclusiones y recomendaciones serán presentados a la empresa M.P.L. Agropecuaria SAC, irrigación Santa Rosa, cuyo fin es que tenga conocimiento de los resultados, y tenga en cuenta las recomendaciones y aplicarlas en el desarrollo de las diferentes actividades que desarrollan los trabajadores dentro de la empresa, con la finalidad de que lo usen como herramienta o insumo de resolución de algunos problemas que se presentan o hayan existido en la empresa, todo ello, con en el fin de mejorar la gestión dentro del ámbito institucional de la empresa donde estamos centrando nuestra investigación, la finalidad es mejorar el compromiso organizacional dentro de la empresa.

1.4.2. Valor Teórico

La investigación dentro del valor teórico, se convierte de importancia debido a que, este estudio, sirve como antecedente para futuras investigaciones referente al tema que estamos tratando como son las habilidades gerenciales y el compromiso organizacional, de la misma manera, pueden usar las teorías que se han tenido a disposición mientras se realizaba la presente investigación, específicamente de las dos variables que son objeto de nuestro estudio. Estas variables pueden ser estudiadas desde otro punto de vista o perspectiva, con otras unidades de análisis y otros instrumentos, en la que se pueden realizar comparaciones con otros estudios realizados referente al tema.

1.4.3. Utilidad Metodológica

La metodología que utilizaremos se ha seleccionado teniendo en cuenta la realidad de la investigación, se trata de analizar el nivel de relación existente entre las dos variables, y el resultado de la investigación será un aporte muy importante en la aplicación de futuras investigaciones de esta naturaleza, ya que tiene como antecedentes a otras investigaciones realizadas anteriormente.

1.5. Delimitación del Estudio

El estudio se delimitará teniendo en cuenta los siguientes puntos:

- **Delimitación temática:** El estudio se basará solamente en habilidades gerenciales y el compromiso organizacional, por tratarse del tema referido en el estudio.
- **Delimitación espacial:** La presente investigación se realizó en el interior de la empresa M.P.L. Agropecuaria SAC, irrigación Santa Rosa, 2021, ubicada en el distrito de Sayán, provincia de Huaura Región Lima provincias
- **Delimitación poblaciones:** La población de estudio estará conformado por los

Trabajadores de la mencionada empresa.

- **Delimitación temporal:** El trabajo se desarrolló en el año 2022.

1.6. Viabilidad del Estudio

El trabajo tiene viabilidad, de acuerdo a la existencia de la bibliografía que se utilizará en la elaboración del presente, así como también tenemos la presencia del asesor, quien estará orientando en todo el proceso de la elaboración de la investigación, así mismo, de los dirigentes y sobre todo de los habitantes del lugar donde se efectuará la investigación, quienes ayudarán dando las facilidades del caso para ingresar a realizar las encuestas obteniendo los datos precisos y necesarios para seguir el proceso de interpretación de los resultados a fin de poder llegar a las conclusiones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Olán, Falcón y Jiménez (2021), ejecutaron sus estudios titulados "habilidades gerenciales y desempeño de los colaboradores en las empresas exportadoras" trabajo desarrollado dentro del enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, trabajado con 90 colaboradores, llegando a mostrar los resultados, el 100% de los jefes de las áreas muestran deficiencias en cuanto a la dimensión técnica, en específico con el manejo de los idiomas en las negociaciones, de los gerentes presentan una brecha negativa en las competencias técnicas, sobre las competencias genéricas mostraron un nivel bajo. Sobre las capacitaciones más requeridas fueron gestión de calidad e informática. Se busca que los gerentes puedan realizar las actividades de manera eficiente y sobre todo que hay necesidad de elaborar un plan para que vaya de la mano con las acciones las cuales quieren que mejore el servicio que brindan en el hotel que tiene la comuna con la finalidad de lograr un buen servicio a la comunidad.

Donawa y Gámez (2019) en su publicación muestra un estudio descriptivo, no experimental, transeccional y de campo. Se contó con el apoyo de 60 maestros universitarios. Hay una relación con el valor de Cronbach con un 0,94. Los resultados muestran que la relación es directa y que se requiere que los gerentes presenten de destrezas que los ayuden a cumplir con sus funciones de manera adecuada para poder cumplir con las metas de la empresa y con ello puedan motivar a sus colaboradores para que realicen sus actividades de manera creativa y con innovación y con ello se puede lograr la eficiencia en el proceso.

Garcés, Lizano y Morales (2018) en su publicación cuyo objetivo fue determinar el nivel de competencias gerenciales y desempeño laboral, Se usó el instrumento de test de 360 grados, donde apoyaron 89 jefes, dentro de los resultados se mostró que el 75 a 80% muestran un grado alto en las competencias de sus gerentes y un 15% a 20% grados medios y bajos, sobre el desempeño de los colaboradores en su centro de trabajo. con respecto al desempeño laboral.

Leyva, Espejel y Cavazos (2017) en su artículo muestra el grado de las destrezas de los gerentes que dirigen las Mypes y como ello repercuten en la competitividad. Estudio mixto, se analizó a 108 Pymes donde se aplicó un (PLS). Dentro de las conclusiones se ve que hay una relación directa por lo cual se puede manifestar en los gerentes requiere de habilidades que les ayude a dirigir una empresa y lograr las metas que se han establecido en ella, de esa manera se puede motivar a los colaboradores para que sean competentes en sus acciones.

Palma, Rojas y Parejo (2017) en su publicación presenta un estudio descriptivo/documental, cualitativo. Se contó con el apoyo de los jefes de doce IPS, a quienes se les realizó una entrevista de las cuales se pudo extraer un aserie de datos para visualizar la problemática que se han puesto en manifiesto las falencias que no dejan que la empresa pueda generar valor en los IPS y se llega a las conclusiones que se requiere reforzar la dimensión de liderazgo para que este gerente cuente con la habilidad de hacer que los colaboradores trabajen de manera comprometida con las metas de la empresa, y sea capaz de poder realizar las negociaciones correspondientes para cuando se reúna con sus socios y proveedores y logre beneficio para la empresa.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Rivera R & Medina L (2018) realizo su investigación cuyo título fue “Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la municipalidad distrital Sta. Ana de Tusi – 2017” trabajo elaborado con la finalidad de optar el grado de magister, sustentada en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Esta investigación se realizó dentro del enfoque cuantitativo, siendo de tipo aplicada, el nivel en la que se desarrollo fue el descriptivo correlacional, se trabajó con una muestra de 90 personas, como conclusión se obtuvieron los siguientes resultados, La prueba de hipótesis general, mediante el uso de chi cuadrado, teniendo en cuenta el 5% de error en significancia, se demuestra la existencia de una relación significativa entre las variables habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad Distrital Sta. Ana de Tusi, 2017, presentando una correlación de alta confiabilidad de 0,853.

Rubio (2021) desarrollo sus estudios titulados “Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020”. El estudio en mención trazo como objetivo conocer la incidencia de las habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020. La investigación se desarrolló dentro del enfoque cuantitativo, desarrollándose dentro del diseño no experimental, siendo el nivel descriptivo correlacional causal, en el estudio participaron 106 gerentes de diferentes empresas del servicio informático, como instrumentos se utilizaron dos cuestionarios, previamente fueron validados por juicio de expertos, y la fiabilidad mediante el alfa de Crombach. Llegando a los siguientes resultados donde en las habilidades básicas el 62.4% de los encuestados manifiestan que son

adecuadas, asimismo el 49.1% de los encuestados responder que las habilidades técnicas son de nivel inadecuado, así mismo el 58.5% de los encuestados manifiestan que las habilidades humanas son muy eficientes. Finalmente se llega a la conclusión que, el valor de Nagelkerke= 0,651; modelo que nos permite explicar que la dependencia de la variable dependiente es de 65.1%, determinado que existe trabajo que realizar para que pueda superarse de acuerdo a la realidad.

Lino (2021) realizó su estudio cuyo título fue “Habilidades Gerenciales y Compromiso Organizacional de una entidad pública, 2020” trabajo elaborado para optar el título profesional de administrador, desarrollándose dentro del enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de diseño no experimental, de corte transversal, haciendo uso del método hipotético deductivo, la muestra utilizada fue censal, así mismo los instrumentos que se hicieron uso en la investigación fueron dos cuestionarios conformados por 35 preguntas, los que fueron validados previamente por juicio de expertos, asimismo la validación mediante el uso del Alfa de Cronbach, la población en la presente investigación estuvo conformado por 70 colaboradores, llegando a los siguientes resultados. Se verifica la existencia de relación entre las variables habilidades gerenciales y compromiso organizacional del personal de la Institución pública, dando como resultado una correlación positiva moderada de 0.598

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Concepto de habilidades gerenciales

Las habilidades gerenciales se entienden como un conjunto de actitudes que tienen los gerentes de las empresas, la finalidad es de resolver los problemas existentes dentro las empresas haciendo uso de diferentes estrategias para lograr los objetivos. Los gerentes que se presentan con talentos adecuados y perseverantes son los que deben ser apoyados para convertirse en personal con estas características y puedan dirigir las diferentes empresas. Además, las habilidades específicas de los gerentes se deben complementar con el conocimiento junto con la experiencia en el manejo de estrategias y técnicas para poder resolver los problemas dentro y fuera de las instituciones, organizaciones, brindando información referente a metas políticas estandarizadas.

Moscoso (2021). consideró que, “es un vínculo entre los métodos y el uso de los procesos de la administración, lo que le brindara éxitos en la gestión que realice (p.16), es por ello que, los gerentes deben tener conocimiento de lo que son los métodos, a fin de poder escoger y determinar que método utilizar, en la ejecución de las diferentes actividades adecuados a los procesos que se consideran en la administración, tratando de no generar contradicciones que conduzca a una ruptura de relaciones muy por el contrario, busque generar que los trabajadores se identifiquen con la institución generando compromiso organizacional para seguir laborando con más empeño.

Por su parte, González y Ley (2019) sostuvieron que:

Son mecanismos que emplea un gerente para poder direccionar a una empresa hacia el éxito, el cual se basa en el cumplimiento de las metas, quien tomo en

cuenta las tres destrezas que han podido tomar para que pueda ser empleado de manera equitativa (p.25),

Es entendible que, el éxito de una empresa se debe al entusiasmo del gerente de saber orientar al trabajador direccionando por un buen camino, para trabajar con más empeño identificándose con la empresa, además de ello comprometiéndose dar cumplimiento con todo lo acordado, generando de esa manera el compromiso organizacional en la que cada trabajador tiene que adecuarse a la realidad de la empresa.

Mientras que Leyva, et al. (2017) sostienen que: “esta destreza se considera una muy importante dentro del desempeño de un gerente, dentro de cualquier área donde trabaje, ya que le ayuda a poder cumplir con los procesos que le implican dirigir una organización” (p.34). Las destrezas que una persona va adquiriendo a través de la experiencia , reconforta la forma de trabajar y producir dentro de la empresa, esta destreza que se convierte como una costumbre a través del tiempo sirve como responsable de poder cumplir todo lo que se ha planificado, y cumpliendo todo ello la empresa se vuelve más productiva por que el gerente con estas cualidades orienta a todo sus trabajadores para que sigan el mismo ejemplo, y sean cumplidos en el trabajo demostrando responsabilidad.

A ello complementa Gutiérrez, (2016) manifestó que:

La competencia, es un término más amplio que la habilidad, es decir las habilidades son parte de las competencias que tiene la persona, de tal manera que basado en ella se habla de competencias laborales, profesionales, actividades científicas, naturales que pertenecen a las competencias básicas. (p. 4).

Entendiendo lo que manifiesta el autor, lógicamente la competencia es más amplia, para ello es necesario la presencia de la habilidad, porque mediante ella podemos ser competentes, es por eso que depende de las habilidades que tenga el gerente para poder hacer unas competencias a los demás, para ello se deben seleccionar las habilidades sociales que tiene la persona a fin de potenciar y con ello realizar la competencia con los demás.

En ese sentido, Whetten, (2014) comprendió que: “las habilidades se construyen día a día con la misma experiencia, no se nace con las habilidades, estas se adquieren con el pasar del tiempo “(p. 8). De acuerdo a lo que manifiesta el autor, las habilidades se adquieren cada día a medida que va pasando el tiempo, entre ellos (saber hacer) mediante esta habilidad el colaborador puede realizar diferentes actividades que pueden ser duraderos en su vida, porque están mecanizados y quedara durante su vida.

Sin embargo, Sánchez (2017) manifestó que: “las habilidades gerenciales, son acciones que hacen uso los directivos para conducir una empresa, mediante el cual tienen planificado de cumplir las metas y objetivos del periodo” (p.17), es claro entender entonces que estas habilidades, siendo de mucha importancia hacer uso para poder dirigir una empresa, y mediante las habilidades que posee pueda realizarlas, además de ello la empatía la comunicación que utilice pueden ser los que ayuden también el buen manejo del personal mejorando la producción y desde luego basándose en el liderazgo, haga el manejo personal y relaciones públicas, con los que se van identificar con ello.

Pero de acuerdo al entendimiento de García (2017) quien opinó que:” las habilidades gerenciales, en cualquier empresa es muy importante, debido a que

mediante el manejo de estrategias puede resolver los diferentes problemas que se presenten tales como el manejo de los conflictos, la toma de decisiones, la innovación, así como el liderazgo”

(p.34), de acuerdo a nuestro entendimiento, este autor nos sugiere los pasos más completos que debemos seguir, el gerente debe realizar un trabajo continuo con la finalidad de ir mejorando las habilidades que va hacer uso en las diferentes actividades que cumpla, teniendo en cuenta la clase de producción que ofrece la empresa, además la competitividad que existe entre ellos, especialmente en la agricultura.

Según un estudio de Aparicio (2015) que manifiesta:

Es necesario en las empresas alinear, las estrategias referidas al desarrollo de habilidades, referidos a la estrategia de los negocios, desarrollando actividades en la que debe resaltarse y desarrollarse el liderazgo dentro de la plana gerencial, en la que se pretenda valorar, motivar, desarrollar, retener a los mejores con la finalidad de fortalecer la organización. (p.68)

Es necesario que un gerente tenga buenas habilidades, a fin de que pueda dirigir con total seguridad los destinos de la empresa, para ello necesita tener un buen liderazgo que tenga una visión progresista, conocimiento referente a enfoques, con el uso de ellos va poder mejorar la producción, solucionar los pequeños conflictos que se producen dentro de la institución, manteniendo un orden por su puesto, tratando de manejar un tipo de gestión para que pueda liderar, en forma competitiva con los demás.

Martínez (2018), entendió como: “Los estudios desde el punto de vista de la

ciencia de la administración, fueron los que intentaron explicar los conocimientos gerenciales netamente provenientes de las escuelas de gerencia” (p.56). estas actividades se han ido adquiriendo durante la formación profesional, además de ello a través de la experiencia, mientras que las habilidades humanas ,hacen relación a la formas como actúa la persona en relación a lo que tiene, explicando de otra manera es la que se adecua mas a nuestra realidad motivando y haciéndoles partícipes en las actividades que se desarrollan, pudiendo guiar persuadir motivando su participación en las diferentes actividades que se realicen dentro de la institución, y hacer que garanticen la ejecución de las actividades en la empresas y que se han desarrollado con el apoyo de todos los trabajadores debido a la comprensión, por existir liderazgo del gerente y una buena coordinación con los demás.

2.2.2. Liderazgo gerencial

El liderazgo es una de las habilidades gerenciales más importantes, que el directivo debe practicar en todo momento, teniendo en cuenta que, para poder liderar, se debe conseguir en primer lugar el apoyo de los colaboradores dentro de la empresa, sin el apoyo de las personas quienes laboran dentro de la institución, resulta ser muy complejo poder liderar, pero ese apoyo no debe ser obligado sino de forma consciente y voluntario de los trabajadores.

Al respecto, Pastor & Reátegui (2021), consideraron que: “los diferentes tipos de poder existentes afectan el comportamiento de los demás, el gerente debe utilizar de forma adecuada ese poder” (p.58). El liderazgo es un tema de suma importancia, que en nuestros días se realicen estudios relacionados al área organizacional, los que generan

diversas teorías y planteamientos al respecto. Además, cabe mencionar que, el liderazgo vinculado con la gerencia, va determinar la producción, determinando el crecimiento de las organizaciones, sin embargo, este va estar en función del líder quien va ir adecuando y amoldando para que el líder sea el principal motor dinamizador de la organización.

Por su parte, Florindes & Alarcón (2021), manifestaron que: “el liderazgo destinado a impactar en el comportamiento de las demás personas, es entendido como una parte de las funciones, no como la totalidad de las funciones” (p. 10). El liderazgo es un tema muy importante, de tal manera que, las diferentes empresas de país, tienen la obligación de tener un líder democrático que se consiga en la misma institución que se forme dentro de la institución con la finalidad de que conozca la realidad de la empresa y desde allí pueda liderar la empresa orientándolo que responda a los intereses de los de los trabajadores y de la empresa. De tal manera que podemos manifestar que, el liderazgo se forma en función de la realidad

Para Celma y Piquer (2018) manifestaron:” La manera de liderar significa conducir a los demás teniendo en cuenta la direccionalidad para cumplir un objetivo. Para ello el líder debe ser la persona que motiva orienta a la persona a un determinado objetivo (p. 70). De acuerdo a la opinión del autor, podemos mencionar que el liderazgo es un factor importante para la administración, puesto que de ello depende el adelanto de la empresa, el líder tiene que orientar motivar a los trabajadores para generar la producción, todos ellos que salgan de

calidad para poder competir en el mercado con los demás existentes, o puedan servir como ejemplo para desarrollar en otras empresas

Por su parte. Maguiña (2021) manifestó:

El liderazgo gerencial es la acción que toma el gerente de orientar la administración de forma planificada ordenada cronogramada las diferentes actividades, todos ellos con orientación del gerente haciendo uso del proceso de comunicación humana, los que oriente a la impactación significativa y motive que se realice un trabajo de cambio (p. 10)

Esto requiere, tener en cuenta que la gran mayoría de los líderes, se van formando de acuerdo a los momentos que se presenta, muchos de ellos que se presentan las características de la actualidad, además muchos de que aparecen posteriormente también con sus propias características

Por su parte, Escalante (2021) mencionó que:

El liderazgo significa ciertos deberes de forma básica en lo que concierne a la organización, así, por ejemplo, estar constantemente atento referente a las normas del comportamiento, que se impactan referente a los diferentes comportamientos que impactan a los diferentes entes, además ejercer como también hacer cumplir todas las normas y reglas, desarrollando la integración máxima entre sus integrantes (p. 52).

El gerente es un ente importante dentro del funcionamiento de la empresa, debido a que depende de la habilidad y de la actividad que desarrolle dentro de la empresa en la que tiene que hacer cumplir todos

los acuerdos que se generen dentro del trabajo que desarrollan, haciendo cumplir los acuerdos pactados con los trabajadores, de tal manera buscando generar más mano de obra a nivel de su ámbito.

Por su parte, Gabriel (2021) manifestó que: “es un proceso de realizar las acciones con fines de motivar a la personas, para que puedan aplicar las potencialidades que tienen pero de forma voluntaria y entusiasmo para lograr las aspiraciones de forma personal, grupal, y empresarialmente” (p.25), de acuerdo a la opinión del autor, es entendible que, el gerente tiene que tener bastante paciencia, empatía para poder tratar con los trabajadores y puedan desarrollar actividades que vayan en beneficio de la empresa y de sus colaboradores.

2.2.3. Importancia del uso de las habilidades gerenciales

El buen uso de las habilidades gerenciales y en momentos oportunos, es de suma importancia para cualquier empresa, porque ello determina una excelente producción o la solución de problemas oportunos, como consecuencia mejorar el trato al personal, estableciéndose buenas relaciones humanas con los colaboradores.

Por su parte, Gutiérrez (2021), manifestó: “Es aceptable de una empresa el reflejo de sus dirigentes demuestra la personalidad la manera como son y la responsabilidad de su gerente” (p.56), de acuerdo a la opinión del autor, efectivamente la admiración de una empresa es el fiel reflejo que demuestra sus gerentes, los que se evidencian en la forma como dirigen la conducción de dicha empresa, dichos frutos están plasmados en los resultados que demuestra la organización, es por tal razón que

los resultados que demuestra la organización se debe el como conduce a la organización, esto tiene que ver indudablemente con los resultados que tiene la organización. Todo ello depende del adecuado uso de las habilidades que aplican los gerentes refleja el estado organizacional de la empresa

En ese sentido en nuestros tiempos se tiene en cuenta la forma como están organizados las diferentes empresas, de tal forma requiere tener claramente el funcionamiento de dichas empresas, en las que se tienen que realizar ciertas correcciones si son necesarias, procurando que tengan estándares de calidad en la que se puedan realizar mediciones a fin de determinar su estándar de calidad y con ello se pueda garantizar la solvencia de los productos, y previa una evaluación se pueden cambiar las estrategias, de tal manera que se actualicen a las empresas que se encuentran dentro de un mundo globalizado, estando listos para emprender a la competitividad en producción y calidad

Por su parte, Álvarez (2021), manifestó que: “el estudio que se realizó con 1380 gerentes ubicados en diferentes niveles de jerarquía de una organización, manifiesta las actividades primordiales que practican los gerentes y que son efectos de una evaluación para determinar las habilidades humanas” (p.86), estas afirmaciones son indicadores que los diferentes gerentes de cualquier jerarquía deben estar decididos a motivar a sus colaboradores con fines de mejorar su desempeño realizando cambios en su desempeño de trabajo.

De la misma manera deben retroalimentar a su colaboradores teniendo

en cuenta la subordinación a fin de que mejoren en la comunicación continua, a fin de que mejoren los conflictos interpersonales existentes entre ellos ya sea de forma personal o grupal, en tal sentido, resulta de importancia que el responsable de la institución desarrolle ciertas habilidades empresariales favorables que les ayuden bastante en su labor directiva, dentro de ello haciendo uso de las habilidades técnicas que se han adquirido en su tiempo oportuno, y que ellos van estar orientadas a dar solución de alguna manera los diferentes problemas dentro de la empresa.

Por su parte, Sacón & Vegas (2021), mencionaron que: “Es de suma importancia contar con personal gerencial altamente preparado y con experiencia con la finalidad de adquirir metas exitosas, de la misma manera los niveles de las gerencias y hasta el personal trabajador deben estar actualizados y preparados” (p.85). De tal manera este nivel de preparación que tengan los gerentes o el personal colaborador acompañado de su experiencia ayudara a superarse de forma rápida dentro de su trabajo, como consecuencia pueda realizar trabajos y productos de calidad que van llevar a un prestigio a la empresa distribuyendo los productos de calidad que fácilmente van tener aceptación en el mercado, y el personal va estar preparado para iniciar cualquier reto dentro de la organización empresarial.

Es preciso mencionar que, se presentan diversos obstáculos en la clasificación de las diferentes competencias que deben poseer el personal directivo, estos casos se presentan cuando se tiene en cuenta

que existen diferentes modelos de gestión por competencias, y es un poco delicado de elegir rápidamente a la ligera, tal vez no puede ser adecuado para la empresa, lo que demuestra tener cuidado en su selección y su aplicación, es por ello que se tenga en cuenta para cada sección, especialmente para los gerentes que ocupan altos cargos, por consiguiente el nivel de complejidad es más delicado, requiriendo de tener conocimiento para poder aplicar con eficiencia, para lograr resultados mas sobresalientes y productivos que garantice la efectividad.

2.2.4. Dimensiones de habilidades gerenciales

Habilidades técnicas

Según Carhuacho, et al (2019) sostiene que: “son conocimientos en el dominio de las maquinarias para que pueda usarla de manera efectiva, lo cual le accede a cumplir con sus funciones de manera adecuada y se hace productivo” (p.14).De acuerdo a estos aportes del autor es entendido que, son las habilidades que tienen cada persona para poder adecuarse de acuerdo a sus habilidades, de esa manera algunos de ellos manejan maquinaria, otros se dedican realizar otras actividades que genere producción.

A ello ayudan las teorías de Buffa y Febles (2019), quienes manifiestan que: son las capacidades del tipo técnica los cuales son básicos para cumplir trabajos, los cuales ha logrado reunir a través del estudio y practicando, donde debe comprensión cada pauta de los procesos. Asimismo, Izamorar (2015) manifestó que:” los directivos deben cumplir con capacidades que los insten a poder motivar a sus

colaboradores a realizar un trabajo de manera adecuada oportuna y precisa” (p.34). Entonces se necesario reforzar las ideas del autor, en la que el trabajo del directivo es realizar trabajos que van estar destinados a fortalecer la producción, arreglar bien las relaciones humanas dentro de la Institución tratando que no se genere los conflictos, muy por el contrario, se lleve un clima de paz y tranquilidad.

Habilidades de trato personal

Según Carhuacho, Sicheri, et al (2019) manifestaron que: es una habilidad que hace que la otra persona sienta satisfacción, debido a que cuando habla lo realiza de manera comprensiva y entiende los sentimientos de su interlocutor, se relaciona con el lado emocional de las personas, ya que es un factor que produce una interacción con los demás miembros de una empresa.

Además, se refuerza con la teoría de Flores, García, Calsina y Yapuchura (2016), quienes manifestaron que:” Las habilidades que son tomadas en cuenta por los otros miembros de un espacio, y a la vez son percibidas de manera positivo, dentro de las interacciones con los demás miembros de la ciudad resulta positivo“ (p.18), de acuerdo al autor entendemos, que las habilidades de otras personas que son tomadas, y si se hacen uso de ello en un determinado momento necesario y preciso resulta provechoso para quien hace uso de ello.

Habilidades conceptuales.

Según Carhuacho, et al (2019), manifiestan que: “Son habilidades que ordenan los datos de manera eficiente, para luego poder dirigir la

empresa según se den situaciones, la solución es planteada de manera innovadora, las cuales se hacen exitosas” (p.13), las habilidades conceptuales son los que nos van ayudar ordenar de manera eficiente, para poder dirigir las empresas, de acuerdo a su importancia y en la calidad y cantidad del producto de la variedad que produce para poner al servicio del consumidor.

Complementa a ello, De la Garza, et al (2020). conceptuando como: Destreza que posee una persona para poder mantener en orden la información que tienen un ser humano, ello está ligada a sus conocimientos y a su experiencia, lo que emplea para solucionar los problemas que puedan tener, únicamente lo puede lograr cuando este tenga la información ordenada,

Donawa y Gámez (2019) precisaron que: debe existir dos encargados uno que realice los planes y el otros que ejecute los planificado, ya que se debe contar con esas ideas claras para que la empresa pueda generar riqueza y una mejor utilidad para sus socios. Según Díaz (2020) señaló: Taylor “los grupos sociales deben saber lidiar con las dificultades y para ello requieren de datos, los cuales le sirven al gerente para poder resolver los problemas que se presentan en una empresa.

2.3. Compromiso organizacional

El compromiso organizacional, se denomina así al acto que le relaciona a la persona con la organización, en el que, de todo el esfuerzo para identificarse con la institución empresarial, para ello existen una serie de factores que conllevan que esto se logre. En nuestros días, es de trascendencia que estos compromisos

se logren, porque ello mejorara y generara el desempeño laboral del colaborador, resultado ser mucho más eficaz y productivo a favor de la empresa. Cuando se detecta a una persona o colaborador identificado y comprometido con la empresa se puede garantizar que esta su permanencia del trabajador, no solamente eso sino que se ha ganado un colaborador efectivo y leal, por consiguiente se evita que se produzca las constantes rotaciones que no le conviene a la empresa.

Por su parte, Altamirano (2021). manifestó que:” son comportamiento de los empleados, a través del cual demuestran su cariño y satisfacción con la empresa y muestra orgullo en ser parte de un centro de trabajo” (p.65). Este comportamiento es esencial para la empresa, ya que los seres humanos comprometidos trabajaran con ahínco para lograr las metas, además por la fama que tiene la empresa de producir productos reconocidos y aceptables por la sociedad, se sienten identificados y orgullosos de que exista este tipo de productos.

Por su parte García e Ibarra (2016) sostuvieron que: “son el estado de ánimo que se demuestra durante el cumplimiento de las funciones en un determinado lugar, también se relaciona con el logro de las metas” (p.15). El estado de ánimo de las personas en el momento de realizar los trabajos se torna de suma importancia, mediante ello la persona puede actuar de forma correcta, siendo su comportamiento más aceptable, y comprendiéndose entre los presentes, compartiendo emociones los que generaran las buenas relaciones y todos ellos van mejorar la empresa empresarial.

Asimismo, Arias, Tomasini, Méndez y Ahumada (2019) manifestaron que:

Es el compromiso en el trabajo es el reflejo de la conformidad que tiene

un trabajador con su centro de labores cuando siente que se le retribuye sus trabajo y esfuerzo, donde la insatisfacción también trae problemas a las empresas, ya que la persona solo cumplirá sus funciones de manera que se le indica y no se logrará un compromiso del trabajador para que pueda ser más eficiente en el desarrollo de las actividades (p.86)

Es entendible que, el trabajador al estar descontento con lo que va hacer, es decir no se encuentra a gusto con el trabajo, indica que no tiene un compromiso organizacional definido, lo que significaría realizar ciertos trabajos a fin de concientizar para que ello ocurra, de tal manera que se estaría planteando su futuro bienestar de los colaboradores, además brindarles estabilidad laboral, así como la tranquilidad emocional, todo ello le conllevaría tener una jubilación dentro de la empresa donde laboró por muchos años, lo que le llevará a la jubilación, donde registre su remuneración estable durante su vida.

Sin embargo, Lirios, Muñoz y Sánchez (2019) señalaron que: “se consideran las demandas del contexto, ya que se le debe ofrecer estas variantes para que los colaboradores se encuentren satisfechos al momento de comprometerse con las actividades para el éxito de la empresa” (p. 98). El compromiso que la persona debe asumir después de conocer la realidad de la empresa donde labora, conocer la realidad significa hacer un diagnóstico, a fin de tener presente que tiene y que es lo que le falta. Para ello la organización está facultada de emular una familia, que le ayude a desarrollar emociones junto con la familia y de esa manera fortalezca emociones positivas. Esta felicidad es frecuente en la familia cuando exista emisión de todos por la permanencia en el trabajo donde se genere un ingreso constante que beneficia el hogar.

Asimismo, Mendoza (2021) manifestó que:

Compromiso organizacional significa detectar como el colaborador está identificado con los objetivos y las metas trazadas por una empresa, de esta manera de forma oportuna poder dar cumplimiento a los diferentes trabajos realizados dentro de la institución (p.56).

El compromiso que debe tener el colaborador con la empresa es de suma importancia, porque mediante ello se identifica con la institución, al mismo tiempo asume el compromiso de lograr los objetivos propuestos por la empresa, y de esta manera generando productividad dentro de la empresa.

Luz & Isabel (2021), entendieron que: “El compromiso organizacional es entendido como el grado de rigor que ponga el colaborador para cumplir con las responsabilidades de pendiente de factores como el buen trato, practica de valores y otros” (p.69), es por ello recomendable que, para el logro de la producción, la organización con efectividad tiene que cumplir todo las acciones con miras de cumplir el objetivo con el mínimo de los recursos, para ello el compromiso económico tiene que estar acorde con la voluntad y la identidad con la institución

2.3.1. Modelos teóricos que explican el compromiso organizacional

El compromiso organizacional se considera como la relación entre la organización con los trabajadores, es por ello que, considerándose de importancia, su estudio inicia en el año de 1960, y que a través del tiempo fue incrementándose la experiencia, y que posteriormente dando origen a las teorías creando diversos modelos, siendo sus estructura complejo y multidimensional en su análisis. Con el trascurrir del tiempo

se convirtió de interés para muchas empresas, quienes a través del tiempo están buscando la producción, así como la eficacia desde luego encontrando un apoyo para poder encontrar los resultados que se esperan, es por ello que despierta el interés y entendimiento por su estudio. Entre estos modelos teóricos podemos mencionar los siguientes enfoques:

Enfoque Multidimensional.

Teniendo en cuenta los aportes de Meyer y Allen, (1991), quienes manifiestan que: “La relación psicológica con la emoción estimulan para continuar laborando dentro de la entidad donde se relaciona básicamente las tres dimensiones del compromiso organizacional” (p.18), estas relaciones se encuentran vinculadas entre el encargo en la organización existente entre los participantes colaboradores de una institución. Estas relaciones se verifican claramente:

- Formalizar el compromiso legal de los beneficios que gozará la empresa.
- Indicios de compromiso basada en la adhesión.
- Se unen mediante la relación los valores que se tiene dentro de la institución con los valores que practican los trabajadores.

Teoría del Compromiso según Becker.

Al realizar los estudios, Becker (1992) expresó que: “Se encuentran las diferentes maneras de compromisos con la organización con la gerencia, con el supervisor, con el grupo de trabajo, con la ocupación” (p.85), de lo que manifiesta el autor, podemos mencionarlos

compromisos que uno asume con la organización, así como también las relaciones que surge entre los trabajadores dentro de empresa, todos ellos son mecanismos laborales que se producen dentro de la empresa en la que se realizan motivaciones a todo los trabajadores.

Teoría de la equidad.

Esta teoría expresa claramente que, estar motivado da origen al desempeño del trabajador dentro de la empresa ejecutando las actividades que deben desarrollarse con esfuerzo a favor dela empresa, en la que ciertas circunstancias justifica realizar ciertas innovaciones haciendo uso de la creatividad, y mediante ella se pueden realizar innovaciones, siendo justo estos esfuerzos y aportes de ser recocidos mediante una recompensa, para ello es necesario que las empresas deben registrar un equilibrio de emociones, de tal manera al momento de distribuir las recompensas lo hagan con equidad, de lo contrario generará descontento entre los participantes.

Buceta et al (2021) mencionaron que: “Tiene justificación crítica el uso de las TIC, como una herramienta cognitiva, que han podido potenciar la equidad, de pertinencia, así como el de inclusión educativa en el desarrollo del aprendizaje dentro de las instituciones educativas (p.2). El uso de las TIC en nuestros tiempos resulta siendo de mucha importancia, debido a su aplicación en nuestros tiempos, que están relacionados con el avance de la ciencia y la tecnología, y que ayudan mucho en el desarrollo de las diferentes actividades a nivel de todo el proceso ya sea en la educación así como en las empresas donde sea

necesario su uso de esta importante herramienta.

Teoría de la expectativa de la motivación.

Esto se manifiesta que: La motivación recibida por las personas para hacer cualquier cosa, se mide por el esfuerzo, pudiendo ser positivo o negativo, lo que se determina por el empeño o la creencia de las personas participantes, quienes pretenden alcanzar una meta o lograr los objetivos propuestos. En sus propios términos, la teoría de Vroom puede expresarse como: $Fuerza = valor \times expectativa$.

La fuerza es la fortaleza de la motivación, cuando la persona está motivado, es perseverante sigue el camino de lucha, motivado por la causa, y le orienta hasta llegar al logro de sus objetivos llegando a la satisfacción personal. Podemos advertir, que si se encuentra cierto pesimismo en la persona de lograr una meta planificada entonces el valor es cero, siendo así será negativo, sin embargo, si cambia esta actitud se convierte en positivo pues entonces opta por lograrse la meta. Estas motivaciones generan ciertas contradicciones, por tal motivo en este caso resultarían ser nulas, en ese mismo sentido mencionaremos que la motivación debe ser bastante positivo, alentador, lleno de perseverancia para que logre desenvolver sus actividades de forma positiva, orientada y motivada hasta llegar a una meta trazada.

2.3.2. Dimensiones de compromiso organizacional.

Al realizar los estudios de la variable compromiso organizacional, para su mejor entendimiento lo subdividimos en sus dimensiones a fin de poder estudiar por separado. Entre ellos mencionamos los siguientes:

Compromiso afectivo

De acuerdo a la opinión de Meyer & Allen (1991), quienes precisaron que: “son los nexos sentimentales que los seres humanos muestran cuando están frente a su centro de labores, ello ocurre cuando se sienten satisfechos y están a gusto dentro de una empresa” (p.38), de acuerdo a la opinión del autor, las personas tienen que tener ciertos afectos a las actividades que van realizando dentro de la empresa con el cual va identificándose cada día más y más, demostrando su satisfacción de estar contento dentro de la empresa, desarrollando diversas actividades que siempre van quedar contentos con su trabajo y con lo que les brinda la empresa.

De la misma forma, García e Ibarra (2016) señalaron que:

El compromiso del ámbito emocional, busca entablar una relación de confianza con los colaboradores en la que todos pongan de su esfuerzo para lograr las metas de la entidad, donde se busque el cambio y la aplicación de estrategias que favorezcan el crecimiento de las empresas (p.106)

El momento de buscar entablar una relación con lo emocional de las personas, es la forma de comprender el cómo se relaciona estas dos variables, como consecuencia se tengan que lograr los objetivos establecidos, u de esta manera llegando satisfacer a las personas

Compromiso de continuidad.

Según Meyer & Allen (1991) sostienen que:

Son los sentimientos que tiene una persona cuando siente que no podrá encontrar otro trabajo, si se da el caso de su renuncia, en otras palabras, el colaborador siente que es el único espacio donde se pueda generar ingresos y dejar el trabajo podría significar para la pérdida total de la independencia económica (p.86)

Es la manera como las personas piensan, en ciertos casos se producen tales hechos, es lógico la persona cuando abandona el trabajo, la consecuencia es que, se va quedar sin el puesto de trabajo, sin saber dónde pueda conseguir nuevo trabajo, así como también la falta económica que se producirá cuando deja de trabajar y que podría generar una serie de problemas económicas para la familia.

Asimismo, según García e Ibarra (2016) mencionaron que: “el reconocimiento se otorga a los colaboradores por las actividades desempeñadas en favor de la empresa, también se conoce como planes de incentivos en la que la empresa le brinda premios de diversas índoles para recompensar a los empleados” (p.12) los autores explican que, las recompensas se dan a los colaboradores, de acuerdo a lo que participan en las diferentes actividades, que se realiza dentro de la empresa, a ello le corresponde al generante tener en cuenta, la razón que le motive al incentivo a la persona, especialmente teniendo en cuenta su desempeño que ha realizado a favor del engrandecimiento de la empresa.

De igual modo, Bravo (2020) sostuvo que:

Son las retribuciones que la empresa le brinda al trabajador por ser parte de su fuerza laboral y los que ayudan a cumplir las metas

donde se le brinda los requerimientos para que puedan trabajar cumpliendo los parámetros establecidos, fijando las ventajas que se le ofrecen al colaborador es que este reciba las capacitaciones necesarias para lograr el cumplimiento de las metas planteadas por la empresa (p.56).

Es de entender por el cumplimiento de sus funciones los trabajadores lógicamente tienen sus retribuciones, porque la empresa les proporciona como beneficio las diferentes acciones económicas que propicien, además en reconocimiento de los esfuerzos que realiza el colaborador. Dicho de otra manera, los trabajadores siempre van tener lealtad a las instituciones porque durante la estadía en esta empresa ha tenido que invertir, tiempo, esfuerzo, dinero, desde luego si no hay satisfacción a las expectativas, deja en duda los ingresos de la empresa Compromiso normativo.

Según Meyer & Allen (1991) señalaron que:

Es la lealtad que tiene un trabajador hacia la organización, abarca el ámbito moral, se da en forma de compensación, al recibir un buen trato. Asimismo, esta emoción se despierta hacia la empresa cuando el colaborador siente que lo tratan bien y recibe lo necesario y que está relacionado con sus necesidades y ve como una oportunidad para mostrar que debe devolver ese beneficio de manera valorada, ello ocurre cuando la empresa cuenta con las políticas necesarias (p.68)

En toda institución lo importante en una persona es la moral, mediante

ella cumple con sus obligaciones, y como recompensa a ello recibe el buen trato por parte del gerente o representantes de la empresa, de acuerdo a lo que se manifiesta en el párrafo anterior, el salario que percibe el trabajador no es suficiente, a ello requiere darle más importancia motivacional, a fin de que se identifique y logre alcanzar grandes metas de compromiso organizacional, de tal manera que las capacitaciones le ayuden a mejorar con la finalidad de lograr más identificación con su institución.

Al respecto, Funes (2017) indicó que:

El compromiso del tipo afectivo surge de manera espontánea cuando se tiene que concretar las actividades, en el que aspecto emocional fluye cuando los colaboradores se sienten retribuidos hacia su persona por parte de la empresa, por ello los trabajadores despliegan sus destrezas para desarrollar sus actividades de manera eficiente y ser parte de los logros y aplican sus experiencias para lograr mejores resultados en beneficio de la institución (p.78)

El sentimiento de tipo afectivo es primordial en toda persona, el desarrollo de ello permite que se identifique con la institución, y tiene que cumplir sus actividades de forma voluntaria y tranquila, cumpliendo con eficiencia sus funciones siendo beneficiado el colaborador como la empresa, y que en forma conjunta los va llevar a beneficiarse mutuamente, la remuneración que percibe el colaborador no es suficiente incentivo que permite desarrollar el alto compromiso

organizacional que requiere, ya que las capacitaciones y el desarrollo de las habilidades de forma individual, así como la forma de identificarse con los valores y las metas de la institución, así como su organización, además se identifique con los valores, metas organizacionales, el apoyo familiar mediante becas, y otros.

Por su parte, Soto, Rubio y Uribe (2021) señalaron que:” lo importante es que toda empresa cumpla sus metas y logren sus objetivos, ello es garantizado por los colaboradores, es por ello que la empresa le debe dar el trato adecuado y ofrecerle un salario acorde con el esfuerzo” (p.69). Es necesario dejar aclarado que, toda organización empresarial está orientada a cumplir sus metas trazadas, para ello debe haber la identificación plena de los colaboradores, de tal manera que con la ayuda de ellos se cumplan los objetivos, desarrollando las actividades que se planifica en forma ordenada, a fin de que el colaborador se sienta comprometido con ella y pueda realizar su mejor esfuerzo para poder cumplir con las metas de la persona frente a las actividades que se deben cumplir. No olvidando también que ser leales significa ser conscientes y consecuentes de cumplir las diferentes promesas hechas a la institución de cumplir con sus diferentes actividades que se programen, evitando de realizar enfrentamientos.

En ese mismo orden, Bayona y Goñi (2007) manifestaron que: son mecanismos que le sirven para que pueda desarrollar sus planes y únicamente con el apoyo de los colaboradores comprometidos lograra de manera eficaz dichos planes (p.98). Entendiendo de acuerdo a la

opinión del autor, que son mecanismos que emplea el colaborador para poder cumplir con la programación de las actividades que tiene programado la empresa, y siguiendo esta planificación bajo la orientación de ciertas normas llegará a cumplir eficazmente. A ello tiene que complementar que todo trabajador, es parte de una empresa por lo tanto su actitud tiene que ver con el progreso de la empresa, si el trabajador se identifica totalmente podrá tener mayor respaldo ola empresa de lo contrario, si esto no sucede existirá la diferencia en cuanto se refiere a la identificación.

2.4. Términos básicos

Habilidades conceptuales.

Es la manera de ver, de analizar las cosas que se observan en nuestro alrededor, los que con el transcurrir del tiempo van servir para desarrollar las diferentes actividades que puedan desarrollarse en funciona de los intereses de la institución.

Habilidades técnicas

Son las originalidades que tiene el gerente, de haberlos adquirido a través de los estudios previos realizados, o puede ser a través de una especialización, pero todos ellos con la finalidad de cumplir ciertas actividades dentro de su desarrollo educacional.

Habilidades humanas.

La forma de dar sus opiniones, o de solucionar un problema interactuando de forma personal o en grupo, dando su punto de vista para la solución de los problemas se ha

determinado como habilidades humanas.

Sistema de incentivos.

Conjunto de acciones que realizan las personas por el cual reciben un estímulo los que se determinan los incentivos, pudiendo ser mediante una felicitación escrita o económica. La realización de este tipo de estimular conlleva a la mejora de los productos dando cumplimiento de las metas planificadas.

Orientación a los resultados.

Tener una visión clara de los objetivos institucionales, la claridad, la orientación para dirigir los destinos de la organización orientándose dentro de la perseverancia para llegar a logros significativos y de importancia para la organización.

Orientación sistémica.

Entidades relacionadas a las orientaciones sistemáticas, que les permitan a los gerentes realizar ser guías de los trabajadores, de ninguna manera estos procesos pueden darse en forma aislada. Estas interacciones dentro del grupo de trabajo, no pueden presentarse de forma aislada porque son la base fundamental para el logro de la producción organizacional.

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

- Las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria

S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021.

2.5.2. Problemas específicos

- Las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021.
- Las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso de continuidad en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021.
- Las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021.

2.6. Operacionalización de las variables

Variable X: Habilidades gerenciales

Definición conceptual.

Carhuacho, Sicheri, Nolzco y De la Torre (2019) define como: el conjunto de acciones y conductas que llevan a sistematizar las actuaciones de los gerentes en las organizaciones con la finalidad de lograr los objetivos de forma personal y organizacional de una empresa donde presta sus servicios

Definición Operacional

Una variable de esta naturaleza se descompone en sus partes, en tres dimensiones. 9 indicadores, 31 ítems, todos graduados en la escala de Likert, los que fueron validados por juicio de expertos oportunamente.

Tabla 1. Operacionalización de la variable: *Habilidades Gerenciales*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango de la variable
Habilidades gerenciales	Habilidades técnicas	Uso de tecnología	1,2	Escala ordinal: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo 20 - 45 Regular 46 - 72 Bueno 73 - 100
		Conocimiento de máquinas, equipos y herramientas	3,4		
	Habilidades de trato personal	Conocimientos técnicos	5,6		
		Autocontrol	7, 8		
		Relaciones interpersonales	9, 10		
		Equilibrio emocional	11, 12		
		Empatía	13,14		
		Toma de decisiones	15,16		
	Habilidades conceptuales	Resolución de problemas	17,18		
		Ideas	19,20		

Variable Y: Compromiso organizacional

Definición Conceptual

García e Ibarra (2016) define como, el estado o decisión que el trabajador debe reconocer que es su centro de trabajo, como tal tiene el compromiso firme de identificarse con ella y organizar de forma clara y positiva para mantener dentro de la competitividad con las demás empresas.

Definición operacional

La variable se consideró tres dimensiones, 12 indicadores, 20 ítems y se mide mediante escala de Likert.

Tabla 2. Operacionalización de la variable Y.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango de la variable	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Apego emocional	1,2	Escala ordinal:		
		Satisfacción de las necesidades	3			
		Identificación Felicidad	4,5 6,7			
	Compromiso de continuidad	Compromiso de continuidad	Oportunidades laborales	8,9	Likert	Malo 20 - 45
			Inversión del tiempo	10	Nunca (1)	Regular 46 - 72
		Compromiso normativo	Inversión económica	11,12	Casi nunca (2)	Bueno 73 - 100
			Tiempo de servicio	13	A veces (3)	
	Compromiso moral	Compromiso normativo	Oportunidades de desarrollo profesional	14,15	Casi siempre (4)	
			Sentido de recompensa	16,17	Siempre (5)	
		Compromiso moral	Cumplimiento del deber	18,19		
Compromiso moral			20			

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico de la investigación

Hernández y Mendoza (2018) manifestaron que: “el diseño de la investigación es no experimental debido a que las informaciones fueron recogidas en un solo momento, de tal manera que no fue posible manipular para desarrollar cambios en forma intensional (p. 152).

3.1.1. Nivel de la investigación

De acuerdo a la opinión de Sánchez y Reyes el nivel de investigación es descriptiva correlacional, Sánchez y Reyes, (2016) manifestaron que; “Es un estudio que permite conocer los hechos de los fenómenos que se presentan” (p.46). De tal manera que, en la presente investigación se procedió a conocer la relación o grado de relación existente entre ambas variables.

3.1.2. Enfoque de la investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifestaron que: en el enfoque cuantitativo se utilizan los números para poder demostrar la prueba de hipótesis, para ello es necesario recaudar los datos numéricos para procesarlos estadísticamente vinculando a las variables (p.4). en nuestro caso realizamos relacionar a las dos variables tales como, habilidades gerenciales y compromiso organizacional.

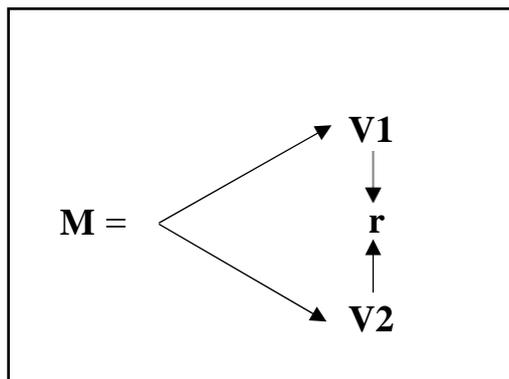
3.1.3. Tipo de la Investigación

Tipo de investigación: por estar direccionado a brindar como resultados los conocimientos, los medios (método, normas y tecnología) por estos se puede suplir una gran necesidad y especificarla. (Concytec 2018). Nuestra investigación fue aplicada, porque en la práctica se aplicará los conocimientos

adquiridos a través de la aplicación de las teorías, y desde allí se deben actuar a través de las teorías.

Hernández, Fernández y Batista (2018). Manifestó el diseño de una investigación es un plan, que el investigador sigue, basado en esquemas elaborado teniendo en cuenta los pasos que recomienda la ciencia, fijando todo el paso a seguir y en forma cronogramada, así como también la elección del diseño que se va utilizar.

En nuestro caso utilizaremos el diseño que a continuación se presenta



Dónde:

- M = Muestra de la población
- V1 = Variable: habilidades gerenciales.
- V2 = Variable: compromiso organizacional.
- R = Coeficiente de correlación entre variables.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

A opinión de Ñaupas (2018), La población es un conjunto de individuos, personas o instituciones que son motivos de investigación (p.205). De tal manera que, en nuestro caso, la población estará conformada por 60 trabajadores de la Empresa de la empresa M.P.L. Agropecuaria SAC, irrigación Santa Rosa, 2021.

3.2.2. Muestra

La muestra de estudio, a la opinión de Carrasco (2014) “es una parte o fragmento de la población” (p.237), En nuestro caso trabajaremos con los 60 trabajadores de la empresa, considerando como censo la muestra, por considerarse ser población y muestra a la vez.

3.3. Técnica de recolección de datos

La recolección de datos se realizará en los ambientes de la empresa de la empresa M.P.L. Agropecuaria SAC, irrigación Santa Rosa, 2021, para ello es necesario, recabar el permiso del gerente de la empresa a fin de ingresar para realizar nuestro trabajo; luego se aplicará la técnica de la ficha de recolección de datos elaborada para los fines del estudio, recogiendo los datos necesarios para luego procesarlos e interpretar los resultados.

3.4. Técnicas para el Procesamiento de la Información

Técnica

Según Rodríguez (2016), manifiesta indicando,” la técnica es el camino mediante el cual se procede a recoger la información de la muestra de estudios, entre ellos podemos citar a la entrevista como a la observación” (p. 10).

Instrumento

Como instrumento se hizo uso de los cuestionarios, para recoger los datos necesarios. Las preguntas fueron cerradas establecidas de acuerdo a cada variable (Behar, 2016), el mismo que ha sido aplicado a los integrantes de la muestra de estudio.

Validez del instrumento

Para determinar la validez de las variables, se tenía que seguir varios pasos, entre ellos:

Opinión de expertos.

Después de elaborar el cuestionario, graduados en la escala de Likert cada uno de ellos

conformado por 20 preguntas, todos ellos basados en los indicadores que se consideran en las dimensiones de cada variable. Después de ello, se convocó a profesionales expertos en la materia, todos ellos profesionales con formación adecuada, tales como metodólogos y temáticos, con experiencia en investigación, quienes después de unas exhaustivas revisiones dieron su punto de vistas. Luego de la aprobación hicimos uso de ello para tomar la prueba piloto, y con ello comprobar la fiabilidad.

Tabla 3. Validación por expertos variable

N°	Experto	Confiabilidad
Experto 1	Dr: Fortunato Diestra Salinas	Aplicable
Experto 2	Dra: Juana Ramos Vera	Aplicable.
Experto 3	Mg. Virginia A. Cerafin Urbano	Aplicable

Confiabilidad

Con los resultados de la prueba piloto, se hizo uso del estadístico alfa de Crombach, mediante el cual fue posible determinar el grado de consistencia y precisión de la variable, de acuerdo a los valores que se presenta en el cuadro.

Alfa de Cronbach.

Tabla 4. Variables: x, y

Prueba de fiabilidad Alfa de Crombach.			
Variable x	No. elementos	Variable y	No. elementos
0,832	20	0,862	20

3.5. Procedimientos

Después de haber, realizado la elaboración de los instrumentos, se procedió a la validación con la finalidad de que sean confiables, posteriormente aplicando a la muestra de estudios con la finalidad de recoger los datos necesarios, para realizar la tabulación de todo lo recogido ordenándolos de forma organizada para procesar. Para ello se hizo uso de la hoja Excel, posteriormente hacer uso del SPSS versión 25, mediante ello se puede hacer uso de la estadística descriptiva, con el cual se han interpretado los cuadros y las tablas, posteriormente se hizo uso de la hipótesis inferencial para la prueba de hipótesis.

3.6. Técnicas para los procesamientos de la información

Después de haber recogido los datos necesarios haciendo uso de los instrumentos previamente validados se procede a realizar el procedimiento haciendo uso de los gráficos y tablas mediante la estadística descriptiva, para luego proceder hacer la prueba de la hipótesis haciendo uso de la estadística inferencial, realizándose la interpretación y llegando a las conclusiones

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de la de la variable habilidades gerenciales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	8	13,3%
	Regular	40	66,7%
	Bueno	12	20%
	Total	60	100%

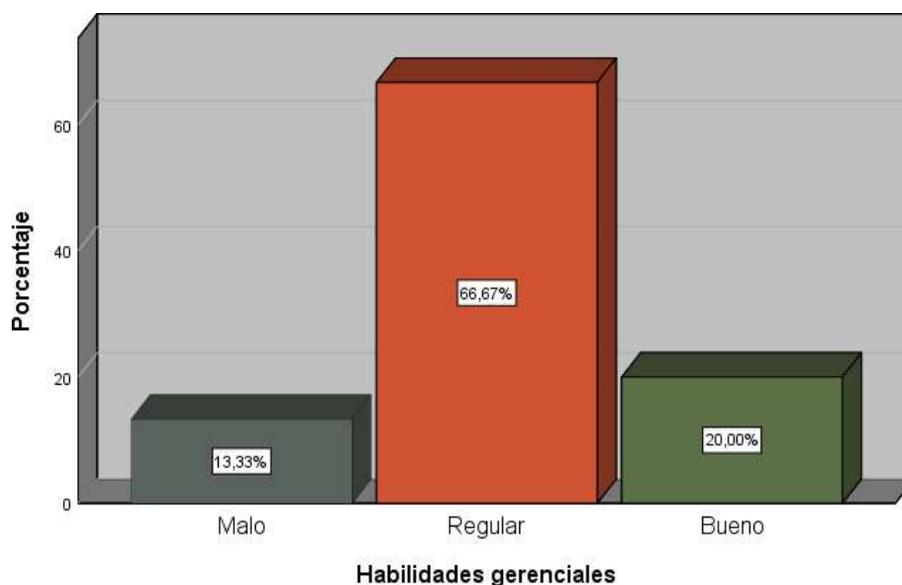


Figura 1. Imagen de la variable habilidades gerenciales

La tabla 05 y figura 1, demuestran que, el 13.3% de los encuestados mencionaron que, las habilidades gerenciales en la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, es malo, el 66.7% de los entrevistados dicen que es regular, de la misma manera el 20% de los encuestados manifiestan que es bueno.

Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de la de la dimensión habilidades técnicas de la variable habilidades gerenciales.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	15	25%
	Regular	31	51,7%
	Bueno	14	23,3%
	Total	60	100%

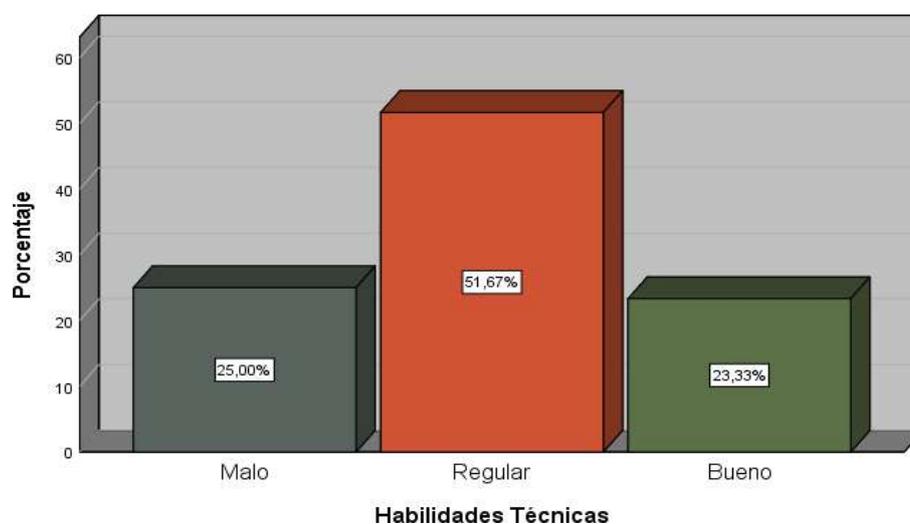


Figura 2. Imagen de las habilidades técnicas

La tabla 06 y figura 2, demuestran que, el 25% de participantes mencionaron que, las habilidades técnicas en la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, es malo, el 51.7% de los entrevistados dicen que es regular, de la misma manera el 23.3% de los encuestados manifiestan que es bueno.

Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de la de la dimensión habilidades de trato

personal de la variable habilidades gerenciales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	10	16,7%
	Regular	39	65%
	Bueno	11	18,3%
	Total	60	100%

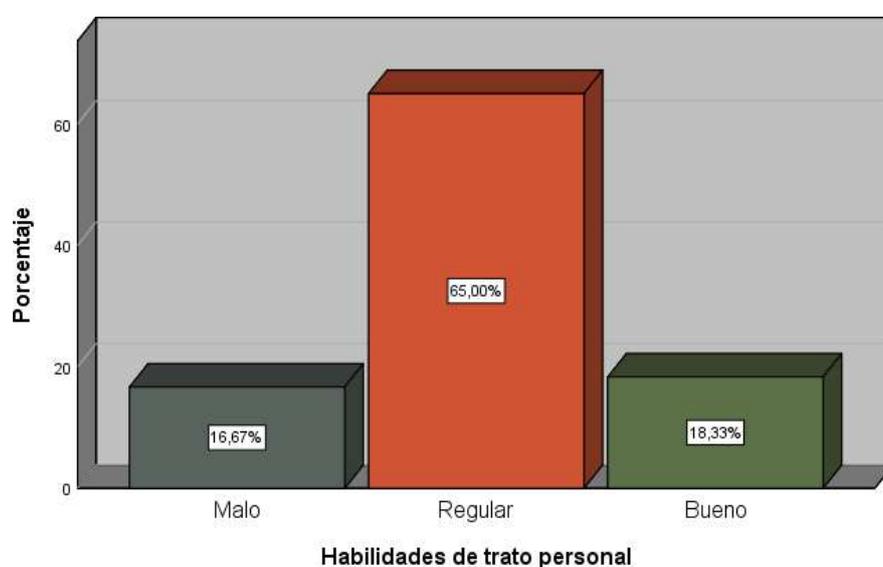


Figura 3. Imagen de la variable habilidades gerenciales

La tabla 07 y figura 3, demuestran que, el 16.7% de los encuestados manifiestan que, las habilidades de trato personal en la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, es malo, el 65% de los entrevistados dicen que es regular, de la misma manera el 18.3% de los encuestados mencionaron de bueno.

Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de la de la dimensión habilidades conceptuales de la variable habilidades gerenciales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	2	3,3%
	Regular	38	63,3%
	Bueno	20	33,3%
	Total	60	100%

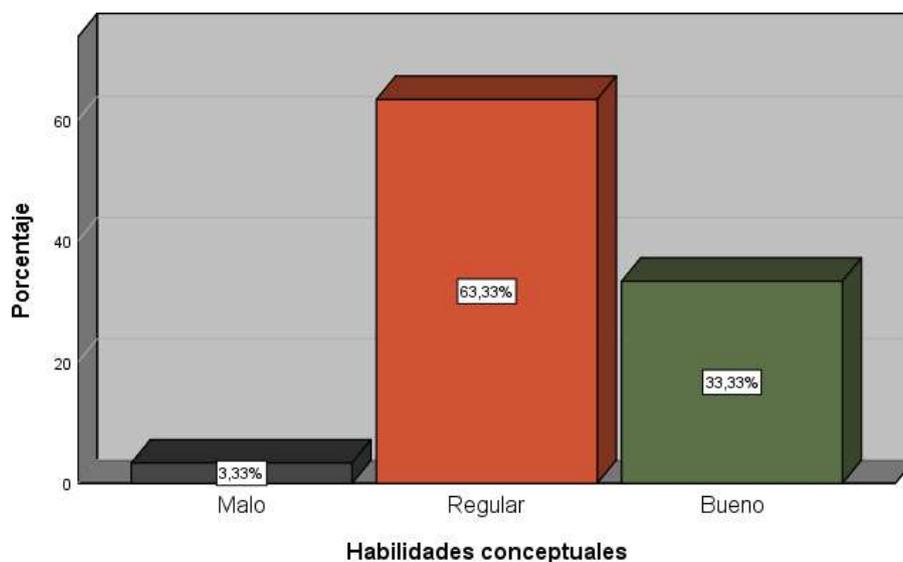


Figura 4. Imagen de la variable habilidades gerenciales

La tabla 08 y figura 4, demuestran que, el 3.3% de participantes dicen que, las habilidades conceptuales en la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, es malo, el 63.3% de los entrevistados dicen que es regular, de la misma manera el 33.3% de manifestantes mencionan que es bueno.

Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	6	10%
	Medio	38	63,3%
	Alto	16	26,7%
	Total	60	100%

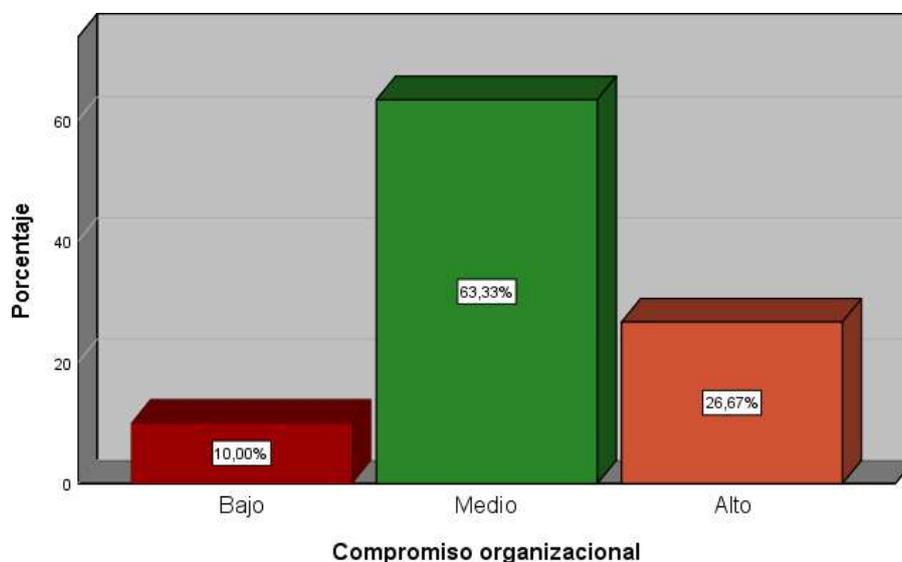


Figura 5. Imagen de la variable habilidades gerenciales

La tabla 09 y figura 5, demuestran que, el 10% de los encuestados mencionan que, el compromiso organizacional en la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, es bajo, el 63.3% de los entrevistados dicen que es de nivel medio, de la misma manera el 26.7% de los encuestados dicen que es alto.

Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	12	20%
	Medio	34	56,7%
	Alto	14	23,3%
	Total	60	100%

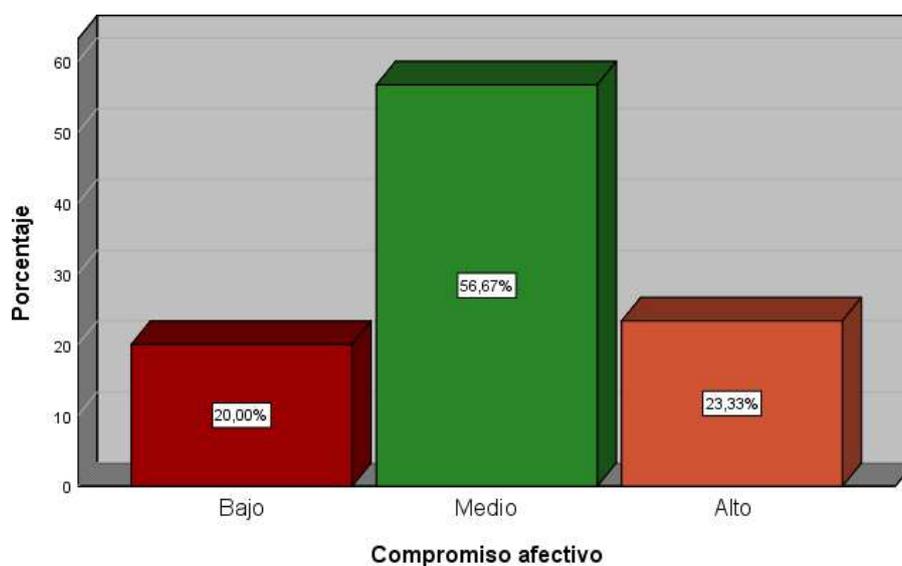


Figura 6. Imagen de la variable habilidades gerenciales

La tabla 10 y figura 6, demuestran que, el 20% de los encuestados manifiestan que, el compromiso afectivo en la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, es bajo, el 56.7% de los entrevistados dicen que es de nivel medio, de la misma manera el 23.3% de los encuestados dicen que es alto.

Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	13,3%
	Medio	41	68,3%
	Alto	11	18,3%
	Total	60	100%

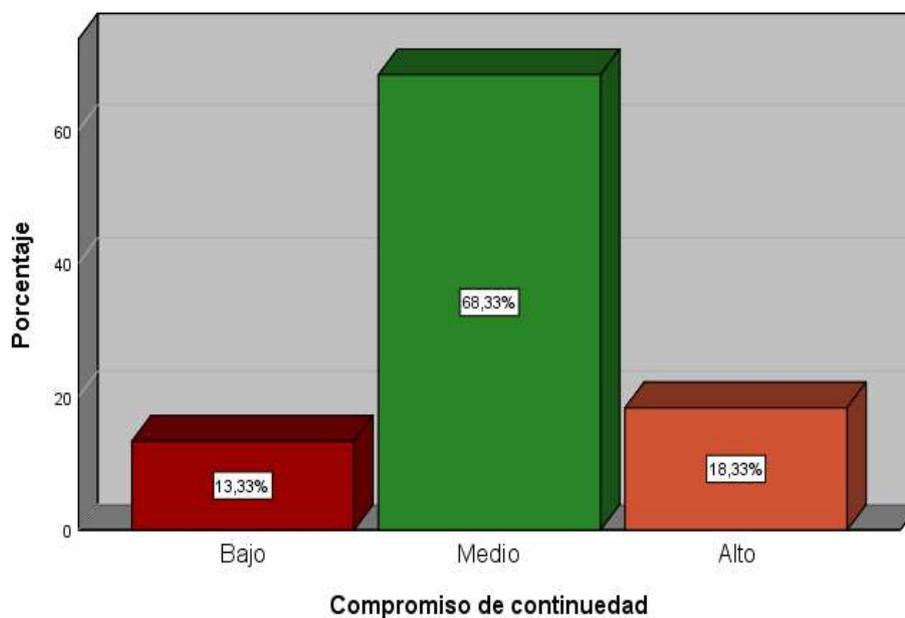


Figura 7. Imagen de la variable habilidades gerenciales

La tabla 11 y figura 7, demuestran que, el 13.3% de preguntados manifiestan que, el compromiso de continuidad en la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, es bajo, el 68.3% de los entrevistados dicen que es de nivel medio, de la misma manera el 18.3% de los encuestados dicen que es alto.

Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	15%
	Medio	42	70%
	Alto	9	15%
	Total	60	100%

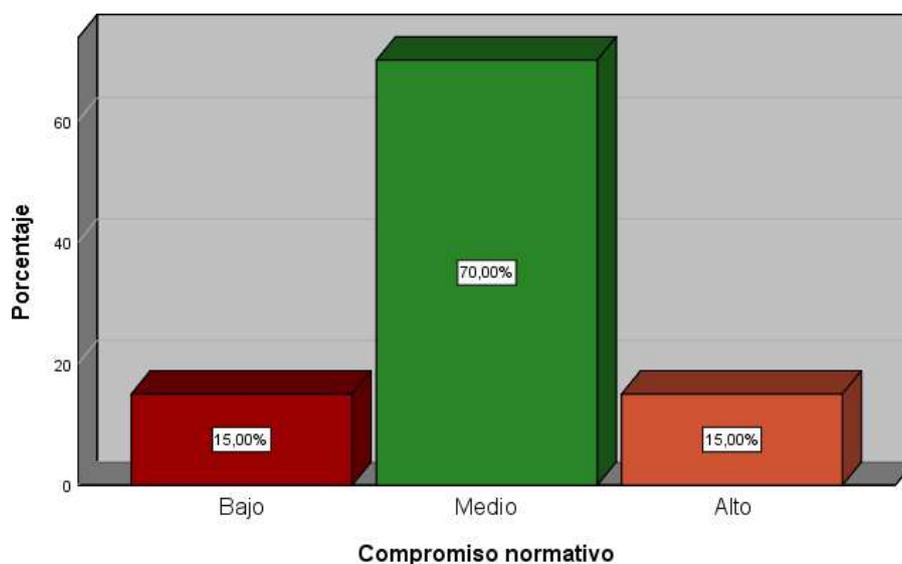


Figura 8. Imagen de la variable habilidades gerenciales

La tabla 12 y figura 8, demuestran que, el 15% de los encuestados manifiestan que, el compromiso normativo en la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, es bajo, el 68.3% de los entrevistados dicen que es de nivel medio, de la misma manera el 18.3% de los encuestados manifiestan que es alto.

4.2. Contrastación de hipótesis

Para realizar la prueba de hipótesis, para hacer uso del estadístico apropiado para dicha prueba, realizamos la prueba de normalidad.

4.2.1. Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula: Las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021 no sigue una distribución normal

Hipótesis alterna: Las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021 siguen una distribución normal.

Tabla 13. Prueba de estadística paramétrica Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades gerenciales	,102	90	,021
Compromiso organizacional	,073	90	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 13, presentamos la prueba de la normalidad referente a las variables, en la que podemos observar que, las probabilidades para ambas variables resultan ser menor que el valor de significancia (Valor $p = 0,021$ y $0,000 < 0,05$), en diseños de esta naturaleza es necesario, verificar que ambas variables cumplan la normalidad, en nuestro caso las variables no cumplen con la normalidad, por lo que se empleó la estadística no paramétrica Rho de Spearman.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

Ho: Las habilidades gerenciales no tienen relación directa con el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021.

H1: Las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021.

Tabla 14. Prueba de hipótesis General y correlación de Spearman

			Habilidades gerenciales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000	.864**
		Sig. (bilateral)	60	60
		N		
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	864**	1,000
		Sig. (bilateral)	60	60
		N		

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

Sometido a la prueba estadística Rho de Spearman, se verifica que existe relación positiva de alta confiabilidad, siendo el valor de correlación de 0.864 entre las habilidades generales y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, presentando un valor de significación de 0,000, menor a 0,05,dándonos la oportunidad de aceptar la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, confirmando que: Las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021.

4.2.3. Hipótesis específica

Hipótesis específico 1

H₀: Las habilidades gerenciales no tienen relación directa con el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021

H₁: Las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021.

Tabla 15. Coeficiente de correlación de la variable habilidades gerenciales y el compromiso afectivo

			Habilidades gerenciales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales	Coefficiente de correlación	1,000	.875**
		Sig. (bilateral) N	60	60
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	864**	1,000
		Sig. (bilateral) N	.000 60	60

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

Mediante la prueba estadística Rho de Spearman, se evidencia que existe relación positiva de alta confiabilidad, siendo el valor de correlación de 0.875 entre habilidades gerenciales y el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, presentando un valor de significación de 0,000, siendo menor al 0,05 indicando la aceptación de la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis específica 1 nula, confirmando que: Las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021.

Hipótesis específico 2

H₀: Las habilidades gerenciales no tienen relación directa con el compromiso de continuidad en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021.

H₁: Las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso de continuidad en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021.

Tabla 16. Coeficiente de correlación de la variable habilidades gerenciales y el compromiso de continuidad

			Habilidades gerenciales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000	.668**
		Sig. (bilateral)	60	60
		N		
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	.668**	1,000
		Sig. (bilateral)	60	60
		N		

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

Sometido a la prueba estadística Rho de Spearman, se aprecia que existe relación positiva de alta confiabilidad, siendo el valor de correlación de 0.875 entre habilidades gerenciales y el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, presentando un valor de significación de 0,000, siendo menor al 0,05 por lo que se acepta la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis específica 1 nula, confirmando que: Las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021.

Hipótesis específico 3

H₀: Las habilidades gerenciales no tienen relación directa con el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021.

H₁: Las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021.

Tabla 17. Coeficiente de correlación de la variable habilidades gerenciales y el compromiso normativo

			Habilidades gerenciales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000	.668**
		Sig. (bilateral)	60	60
		N		
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	.384**	1,000
		Sig. (bilateral)	.002	60
		N		

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

Sometido a la prueba estadística Rho de Spearman, se observa que existe relación positiva de baja confiabilidad, siendo el valor de correlación de 0.384 entre habilidades gerenciales y el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, presentando un valor de significación de 0,002, siendo menor al 0,05 aceptándose la acepta la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis específica 1 nula, confirmando que: Las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021.

CAPITULO V: DISCUSIÓN CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión de resultados

En nuestra investigación se demuestra que, el 66.7% de los participantes manifiestan que las habilidades gerenciales de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, se ubican dentro del nivel regular, en ese mismo sentido el 63.3% de los participantes referentes al compromiso organizacional, lo ubican en el nivel medio, se llega a la conclusión según el coeficiente de estadística Rho de Spearman que, las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, presentando un valor de significación de 0,000, siendo menor al 0,05 por lo que se acepta la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, confirmando que: las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, cuyo coeficiente de correlación es de 0.864 siendo de alta confiabilidad. Nuestra investigación tiene cierta similitud con los resultados Rivera R & Medina L (2018) Quien manifiesta que, en las diferentes habilidades gerenciales de las empresas informáticas se verifican que, 63.8% de los encuestados lo ubican en el nivel adecuado, en ese mismo sentido en las habilidades técnicas el 47.9% lo ubican en el nivel regular, mientras que el 46.9% manifiesta que, están en el nivel medio. El valor de Nagelkerke= 0,651; valor que permite afirmar que el modelo explica en un 65,1% a la variable dependiente. es decir, mejor desarrolladas tengan las habilidades gerenciales mejor será su desempeño organizacional. Se apoyó a la teoría de González y Ley (2019) quienes sostuvieron que, son mecanismos que emplea un gerente para poder direccionar a una empresa hacia el éxito, el cual se basa en el cumplimiento de las metas, quien tomo en cuenta las tres destrezas que han podido tomar para

que pueda ser empleado de manera equitativa (p.25), Es entendible que, el éxito de una empresa se debe al entusiasmo del gerente de saber orientar al trabajador direccionando por un buen camino, para trabajar con más empeño identificándose con la empresa, además de ello comprometiéndose dar cumplimiento con todo lo acordado, generando de esa manera el compromiso organizacional en la que cada trabajador tiene que adecuarse a la realidad de la empresa.

En referencia a la primera hipótesis específica, concluyó que, existe relación positiva de alta confiabilidad, siendo el valor de correlación de 0.875 entre habilidades gerenciales y el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, presentando un valor de significación de 0,000, siendo menor al 0,05 por lo que se acepta la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis específica 1 nula, confirmando que: Las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, coincidiendo con los resultados de la investigación de Rubio (2021) quien demostró que, los resultados, referente a las habilidades gerenciales en los gerentes de las empresas de servicio informático: En el análisis se manifiestan que, en las formación básica el 64.3%; las habilidades técnicas en un 50%, a sí mismo en habilidades humanas el 59,6%, manifiestan de ocupa el nivel adecuado. Llega a una consecuencia final afirmando las estimaciones se ajustan al modelo, de luego al verificar la existencia de un buen desarrollo organizacional dentro de las empresas informáticas de San Isidro. El valor de Nagelkerke= 0,651; valor que permite afirmar que el modelo explica en un 65,1% a la variable dependiente. es decir, mejor desarrolladas tengan las habilidades gerenciales mejor será su desempeño organizacional, esta investigación se apoya en la teoría de, Meyer & Allen (1991), quienes precisaron que: son los nexos sentimentales que los seres humanos muestran cuando están frente a su centro de labores, ello ocurre cuando se sienten satisfechos y están a gusto dentro de una empresa, plenamente

con la opinión del autor, las personas tienen que tener ciertos afectos a las actividades que van realizando dentro de la empresa con el cual va identificándose cada día más y más.

Referente a la segunda hipótesis específica, concluyó que, se aprecia que existe relación positiva de alta confiabilidad, siendo el valor de correlación de 0.875 entre habilidades gerenciales y el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, presentando un valor de significación de 0,000, siendo menor al 0,05 por lo que se acepta la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis específica 1 nula, confirmando que: Las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021. Nuestros resultados tienen cierta similitud con el de, Lino (2021) quien concluye verificando la existencia de la relación entre, las habilidades gerenciales y el compromiso afectivo del personal en una entidad pública, 2020. Al aplicar la prueba estadística Rho de Spearman, en la que se observa que el coeficiente de correlación es ($r=0,598$) indicando claramente una correlación positiva moderado, y el valor de $p= 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,05$; en tal sentido, la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Existe relación significativa entre las habilidades personales y el compromiso afectivo del personal en una entidad pública, 2020, se apoya a la teoría de, Meyer & Allen (1991) quienes sostienen, que son los sentimientos que tiene una persona cuando siente que no podrá encontrar otro trabajo, si se da el caso de su renuncia, en otras palabras, el colaborador siente que es el único espacio donde se pueda generar ingresos y dejar el trabajo podría significar para la pérdida total de la independencia económica.

En referencia a la tercera hipótesis específica, concluyó que, se aprecia que existe relación positiva de baja confiabilidad, siendo el valor de correlación de 0.384 entre habilidades gerenciales y el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, presentando un valor de significación de

0,002, siendo menor al 0,05 por lo que se acepta la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis específica 1 nula, confirmando que: Las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, además la investigación tiene cierta similitud con el trabajo de Rubio (2021) quien demostró que, la existencia relacional significativa entre las habilidades gerenciales y el compromiso normativo del personal en una entidad pública, 2020. De acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, siendo el coeficiente de correlación de ($r = 0.492$) que presenta una correlación positiva moderado, con un valor de $p = 0,001$ resulta menor al de $\alpha = 0,05$; en consecuencia, la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula. Esta investigación se apoya a la teoría de Meyer & Allen (1991) quienes señalaron que: es la lealtad que tiene un trabajador hacia la organización, abarca el ámbito moral, se da en forma de compensación, al recibir un buen trato. Asimismo, esta emoción se despierta hacia la empresa cuando el colaborador siente que lo tratan bien y recibe lo necesario y que está relacionado con sus necesidades y ve como una oportunidad para mostrar que debe devolver ese beneficio de manera valorada, ello ocurre cuando la empresa cuenta con las políticas necesarias.

5.2. Conclusiones

Primera: Se determinó que, de acuerdo al coeficiente estadística Rho de Spearman, se aprecia que existe relación positiva de alta confiabilidad, siendo el valor de correlación de 0.864 entre las habilidades generales y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, presentando un valor de significación de 0,000, siendo menor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, confirmando que: Las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021.

Segunda: Se determinó que, de acuerdo al coeficiente estadística Rho de Spearman, se aprecia que existe relación positiva de alta confiabilidad, siendo el valor de correlación de 0.875 entre habilidades gerenciales y el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, presentando un valor de significación de 0,000, siendo menor al 0,05 por lo que se acepta la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis específica 1 nula, confirmando que: Las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021.

Tercera: Se determinó que, de acuerdo al coeficiente estadística Rho de Spearman, se aprecia que existe relación positiva de alta confiabilidad, siendo el valor de correlación de 0.875 entre habilidades gerenciales y el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, presentando un valor de significación de 0,000, siendo menor al 0,05 por lo que se acepta la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis específica 1 nula, confirmando que: Las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021.

Cuarta: Se determinó que, de acuerdo al coeficiente estadística Rho de Spearman, se aprecia que existe relación positiva de baja confiabilidad, siendo el valor de correlación de 0.384 entre habilidades gerenciales y el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, presentando un valor de significación de 0,002, siendo menor al 0,05 por lo que se acepta la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis específica 1 nula, confirmando que: Las habilidades gerenciales

tienen relación directa con el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021.

5.3. Recomendaciones

Primera: Se recomienda al gerente de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021, tener en cuenta los resultados en la que se refiere a las habilidades gerenciales en la empresa, el 66.7% de los trabajos lo califican de nivel regular, por lo que se debe manejar ciertas estrategias a fin de elevar el nivel y se pueda llegar al nivel Bueno.

Segunda: Se recomienda a los responsables de conducir a la empresa que se debe tener en cuenta los resultados, donde el 63.3% de los encuestados manifiestan que el compromiso organizacional se encuentra en el nivel medio, en tal sentido se debe tener en cuenta y realizar una capacitación para todo el personal a fin concientizar y lograr identificarse con la empresa.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez-Aranzamendi, H. (2021). Uso de simuladores en una escuela de negocios como herramienta de aprendizaje de habilidades gerenciales para estudiantes de pregrado en administración. *Company Games & Business Simulation Academic Journal*, 1(1), 49-57.
- Altamirano Peña, K. Y. (2021). Habilidades gerenciales en los altos directivos y gerentes de la cooperativa de ahorro y crédito san José Cartavio, Chepén 2020.
- Aparicio, M. y Medina, J (2015) Habilidades gerenciales que demandan las empresas en el Perú:un análisis comparativo.
- Bravo, E. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. *In Crescendo*, 11(1), 27-50.
- Buceta, B. B., Lorenzo, R. B., Ramos, A. C., & Silva, Á. F. D. (2021). Políticas de equidad en los planes de salud: accesibilidad ¿y algo más? *Revista de Saúde Pública*, 55.
- Carhuancho, I., Sicheri, L., Nolazco, F. y De la Torre, J. (2019). Estandarización del cuestionario para medir las habilidades gerenciales en el sector Turismo (HGT).
- Celma, J., & Piquer, L. (2018). Management para gestores del deporte: liderazgo, funciones y técnicas directivas (2a. ed.) (Segunda ed.). Barcelona, España: Bubok Publishing S.L.
- Obtenido de [https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=5486293&query=Liderazgo directivo](https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=5486293&query=Liderazgo%20directivo)
- Donawa, Z. y Gámez, W. (2019). Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de

- innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela. *Revista Universidad y Empresa*, 21(36), 8-35.
- Escalante Vargas, V. (2021). El liderazgo gerencial y el logro de los ejes de gestión, desde la perspectiva del personal administrativo de ESSALUD–TACNA, año 2017.
- Florindes, M. J. A. M., & Alarcón, M. C. (2021). Liderazgo gerencial en las entidades gubernamentales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8718-8736.
- Garcés, R., Lizano, B. y Morales, Y. (2018). Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: de las autoridades de las Instituciones Estatales de Educación Superior del Cantón Ambato. *Revista Publicando*, 5(14 (1)), 259-274.
- García, R. (2017). Análisis crítico a las habilidades gerenciales de un gerente de talento humano para el sector de hidrocarburos.
- Gabriel Rojas, J. F. (2021). Habilidades gerenciales y liderazgo de los trabajadores de la comunidad campesina de Cátac, 2019.
- García, M. e Ibarra, L. (2016) Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato. Eumed. Recuperado de <http://www.eumed.net/librosgratis/20161158/pdf>.
- González, M. y LEY, J. (2019). Habilidades gerenciales y su influencia en la competitividad de las agro empresas del valle de Mexicali, México. *Revista ESPACIOS*, 40(42).
- González, J., Puscan, M., Fernández, G. y Gutiérrez, L. (2021). Habilidades Gerenciales en una consultora de obras: un análisis cualitativo. *UCV-HACER: Revista de Investigación y Cultura*, 10(1), 69-77.

Gutiérrez, T. E. (2016). *Competencias gerenciales: Habilidades, conocimientos y aptitudes*.

Bogotá D.C., Colombia: Ecoe Ediciones.

Gutiérrez, L. M. R. (2021). Tipos de habilidades gerenciales, una opción para el desarrollo empresarial proactivo. *Revista Reflexiones y Saberes*, (14), 41-53.

Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*.

México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.

Hernández, R y Mendoza, Ch. (2018) *Metodología de la Investigación*. México. Editorial:

McGraw-Hill INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

Lino Ovalle, M. A. (2021). *Habilidades gerenciales y compromiso organizacional de una entidad pública*, 2020.

Leyva, A., Espejel, J. y Cavazos, J. (2017). Habilidades gerenciales como estrategia de competitividad empresarial en las pequeñas y medianas empresas (Pymes). *Revista Perspectiva Empresarial*, 4(1), 7-22.

López, M. y Mendoza, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(4), 88-107.

Martínez, A y Zumel, C. (2018). *Organización de equipos de ventas*. 1º edición, Madrid: España. Editorial Nobel. ISBN: 978-84- 283-3822-6.

Maguiña Bocanegra, R. J. (2021). *Liderazgo gerencial y compromiso organizacional del personal en el centro de salud San Jacinto, Ancash–2020*.

Mendoza, V. L. (2021). *Incidencia de las Habilidades Gerenciales en la Organización*

- Saludable del Puesto de Salud Coayllo–Cañete, 2020. *593 digital Publisher CEIT*, 6(2), 74-94.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional. (*Human Resource Management Review*). Vol.1, n° 1, pp. 61 – 98.
- Moscoso Rojas, E. A. (2021). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del personal administrativo del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación. Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de <https://corladancash.com/wpcontent/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-HumbertoNaupas-Paitan.pdf>
- Luz, R. H. A., Marcano, P., & Isabel, A. (2021). Capítulo 6 Proyecto avance de investigación Doctoral: Ecosistema Emprendedor para el desarrollo de habilidades gerenciales mediante proyectos Base. *Aportaciones críticas al desarrollo de las*, 112.
- Olán, K., Falcón, E. y Jiménez, A. (2021). Análisis de las competencias gerenciales en los hoteles de Tenosique, Tabasco. *RILCO: Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional*, (10), 32-43.
- Palma, H., Rojas, D. y Parejo, I. (2017). Estilos gerenciales y su influencia en la generación de valor de las Instituciones Prestadoras de Salud de la Región Caribe. *Económicas CUC*, 38(1), 133-146.
- Pastor Pérez, H. L., & Reátegui Pezo, J. R. (2021). Liderazgo gerencial y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Autonort Nor Oriente SAC, Tarapoto, 2020.

- Rubio, E. S. (2021). Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas deservicio informático, San Isidro 2020. *593 digital Publisher CEIT*, 6(2), 148-163.
- Rivera R & Medina L (2018) “Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la municipalidad distrital Sta. Ana de Tusi – 2017” (tesis posgrado) Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión- Cerro de Pasco- Perú.
- Sánchez, J. (2017). Habilidades gerenciales para alcanzar el éxito. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16145/Franco%20Rodrigo%20CDGuez%20JOS%C9%20Eduardo%202017.pdf?sequence=1>
- Sacón, M. V., & Vegas, H. (2021). Habilidades gerenciales en la gestión del talento humano. Una visión estratégica desde las entidades financieras. *593 digital Publisher CEIT*, 6(6), 479-491.
- Soto, M., Rubio, P. y Uribe, E. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 23-43.
- Whetten, D. (2014). Desarrollo de habilidades directivas. Recuperado de https://books.google.com.co/books?id=PtcDj2ONv18C&pg=PA15&dq=habilidades+del+liderazgo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=habilidades%20del%20liderazgo&f=false

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia
Habilidades gerenciales y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, Irrigación Santa Rosa, 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santaosa, 2021?</p> <p>Problemas Específicos.</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y el compromiso de continuidad en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, Irrigación Santa Rosa, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, Irrigación Santa Rosa, 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, Irrigación Santa Rosa, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar la relación entre las habilidades gerenciales y el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021.</p> <p>Explicar la relación entre las habilidades gerenciales y el compromiso de continuidad en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021. Conocer la relación</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021.</p> <p>Las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso de continuidad en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021.</p> <p>Las habilidades gerenciales tienen relación directa con el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, irrigación Santa Rosa, 2021</p>	<p>V1: Habilidades gerenciales <u>Indicadores</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *Uso de tecnología *conocimiento de maquinas *conocimientos técnicos *autocontrol *relaciones interpersonales. *equilibrio emocional *toma de decisiones *Resolución de problemas. *Ideas <p>V2: Compromiso organizacional <u>Indicadores</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *apego emocional *satisfacción de necesidades *identificación. *felicidad. *oportunidades laborales *inversión de tiempo *tiempo de servicio *. oportunidades de desarrollo profesional * Sentido de recompensa *cumplimiento de deber *compromiso moral 	<p>La población</p> <p>La población estará conformada por 60 trabajadores de la empresa M.P.L. Agropecuaria SAC, Irrigación Santa Rosa, 2021</p> <p>La muestra</p> <p>Estará constituida por 60 de la empresa M.P.L. Agropecuaria SAC, Irrigación Santa Rosa, 2021</p>	<p>Método:</p> <p>Científico</p> <p>Hipotético</p> <p>Deductivo</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>Descriptivo correlacional, y asume el siguiente diagrama:</p> <p align="center">↓ M ↑</p> <p align="right">V1 r V2</p> <p>Dónde:</p> <p>M = Muestra de</p>

entre las habilidades gerenciales y compromiso normativo en los trabajadores de la empresa M.P.L, Agropecuaria S.A.C, Irrigación Santa Rosa, 2021.

investigación.

V1 = habilidades gerenciales

V2 = Compromiso organizacional

r = Grado de relación que existe entre ambas variables.

Fuente: Elaboración Propia.

Anexo 2: Instrumento

CUESTIONARIO PARA MEDIR HABILIDADES GERENCIALES

ENCUESTA

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a su ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

Escala de Likert:

- 3. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSION 1: HABILIDADES TÉCNICAS					
	Indicador: Uso de tecnologías					
1	El uso de la tecnología mejora en el tiempo de las actividades que se realizan en la empresa.					
2	Es relevante el uso de la tecnología para mejorar las actividades en la empresa.					
	Indicador: Conocimiento de máquinas, equipos y herramientas					
3	Cuenta con el conocimiento necesario sobre el uso de máquinas, equipos y herramientas para ejecutar actividades en la empresa.					
4	La empresa cuenta con empleados que tienen conocimientos técnicos sobre las máquinas equipos y herramientas.					
	Indicador: Conocimientos técnicos					
5	La gerencia maneja adecuadamente las herramientas computacionales básicas para la unidad de trabajo.					
6	Percibe que la gerencia y el área de servicio técnico e informático manejan adecuadamente los programas que dan soporte al funcionamiento de la empresa.					
	DIMENSION 2: HABILIDADES DE TRATO PERSONAL					
	Indicador: Autocontrol					
7	Realiza sus actividades con normalidad independientemente de sus emociones					
8	Trata de mantener la calma a pesar de la situación					
	Indicador: Relaciones interpersonales					
9	Reconoce que la relación interpersonal entre el trabajador operativo y la gerencia son positivos.					
10	Percibe que los malos entendidos son resueltos de una manera profesional para mantener una adecuada relación interpersonal con la gerencia.					
	Indicador: Equilibrio emocional					
11	El gerente tiene paciencia con las personas que tardan en realizar su tarea					
12	El gerente se deja influenciar por los cambios de emociones de su entorno					
	Indicador: Empatía					
13	Brinda confianza para que sus colaboradores dialoguen con su persona					
14	Considera los sentimientos de las personas para la toma de decisiones					

	DIMENSION 3: HABILIDADES CONCEPTUALES					
	Indicador: Toma de decisiones					
15	Las decisiones que se toman en la empresa están vinculadas a los lineamientos establecidos por la gerencia.					
16	Reconocen que las decisiones tomadas en la empresa son el resuelto de una elección entre las alternativas propuestas por la gerencia.					
	Indicador: resolución de problemas					
17	Considera que las soluciones realizadas son resueltos favorables para el problema presentado en la empresa.					
18	Los problemas resueltos son dados a conocer a todo el personal operativo en el momento adecuado.					
	Indicador: Ideas					
19	Usted aporta ideas creativas para el crecimiento de la empresa					
20	La empresa cuenta con personal hábil para crear ideas de desarrollo para la empresa					

Gracias por su valiosa
colaboración

Cuestionario para medir compromiso organizacional

Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye en el diagnóstico del Clima Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla.

La información suministrada será confidencial y se utilizará únicamente para efectos de esta investigación. Se le ruega no dejar ninguna pregunta sin contestar.

Se agradece su valiosa colaboración.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (X) el número que corresponda a su opinión.

Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIONES / Ítems						
Nº	Dimensión 1: Compromiso afectivo					
	Indicador: Apego emocional					
1	Considera tener un fuerte vínculo emocional con su área de trabajo.					
2	Sería feliz si trabajara en esta empresa toda su vida, hasta su jubilación.					
	Indicador: Satisfacción de las necesidades					
3	Trabajo en mi organización más por satisfacción que por necesidad.					
	Indicador: Identificación					
4	Se siente identificado con el gerente de empresa.					
5	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización.					
	Indicador: Felicidad					
6	Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella.					
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la organización donde trabajo.					
	Dimensión 2: Compromiso de continuación					
	Indicador: Oportunidades laborales					
8	Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.					
9	Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta porque afectaría su compromiso laboral.					
	Indicador: Inversión del tiempo					
10	Siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.					
	Indicador: Inversión económica					
11	Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica					
12	El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.					
	Indicador: Tiempo de servicio					
13	Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.					

	Dimensión 3: Compromiso normativo					
	Indicador: Oportunidades de desarrollo profesional					
14	Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.					
15	Si es necesario deja las oportunidades laborales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.					
	Indicador: Sentido de recompensa					
16	Siente que en algún momento será recompensada por el trabajo que cumple.					
17	Basta que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.					
	Indicador: Cumplimiento del deber					
18	Cumple sus labores para evitar sanciones laborales.					
19	Siente que sus derechos son respetados por los directivos de su centro de labores.					
	Indicador: Compromiso moral					
20	Tiene un compromiso moral con la institución educativa donde labora.					

Anexo 4: Base de datos

Habilidades Gerenciales																								
Habilidades Técnicas								Habilidades de trato personal							habilidades conceptuales									
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14		P15	p16	p17	p18	p19	p20			
1	3	3	2	1	2	2	3	16	1	3	4	1	3	3	1	16	1	2	2	4	1	3	13	45
2	4	2	3	4	4	3	4	24	4	2	4	3	4	2	2	21	4	4	3	4	3	4	22	67
3	4	4	2	2	3	2	4	21	4	2	2	2	4	4	3	21	2	3	2	2	2	4	15	57
4	4	3	2	2	3	2	4	20	4	4	2	2	4	3	3	22	2	3	2	2	2	4	15	57
5	3	3	2	2	2	2	3	17	4	2	2	2	3	3	3	19	2	2	2	2	2	4	14	50
6	4	2	2	2	2	2	4	18	4	3	2	2	4	2	3	20	2	2	2	2	2	4	14	52
7	3	2	3	3	2	2	3	18	4	3	3	3	3	2	4	22	3	2	2	3	3	2	15	55
8	2	3	1	2	3	3	2	16	3	4	4	4	2	3	4	24	2	3	3	4	4	4	20	60
9	2	3	1	3	2	2	2	15	3	2	2	2	2	3	2	16	3	2	2	2	2	1	12	43
10	2	1	2	3	3	3	2	16	2	3	2	2	2	1	2	14	3	3	3	2	2	3	16	46
11	3	3	4	4	3	1	3	21	4	1	4	1	3	3	1	17	4	3	1	4	1	3	16	54
12	2	2	3	2	2	2	2	15	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	3	13	43
13	4	3	4	4	4	2	4	25	4	3	3	4	4	3	3	24	4	4	2	3	4	4	21	70
14	3	3	4	4	4	2	3	23	2	2	2	2	3	3	1	15	4	4	2	2	2	2	16	54
15	4	3	4	4	4	4	4	27	4	2	1	4	4	3	4	22	4	4	4	1	4	4	21	70
16	3	3	2	3	4	4	3	22	3	4	4	4	3	3	4	25	3	4	4	4	4	3	22	69
17	3	1	2	3	3	2	3	17	4	4	2	3	3	1	3	20	3	3	2	2	3	2	15	52
18	1	2	3	2	3	2	1	14	1	2	3	3	1	2	1	13	2	3	2	3	3	3	16	43
19	4	3	2	3	4	3	4	23	3	2	2	4	4	3	2	20	3	4	3	2	4	2	18	61
20	2	4	3	3	3	3	2	20	2	3	3	3	2	4	4	21	3	3	3	3	3	3	18	59
21	2	4	3	2	2	3	2	18	2	4	4	4	2	4	4	24	2	2	3	4	4	3	18	60
22	4	4	4	3	4	4	4	27	2	4	4	4	4	4	3	25	3	4	4	4	4	2	21	73
23	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	1	3	4	4	1	20	4	4	4	1	3	2	18	66
24	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	1	3	4	4	3	22	4	4	4	1	3	2	18	68
25	4	3	1	4	1	3	4	20	1	4	1	3	4	3	4	20	4	1	3	1	3	2	14	54
26	4	3	1	4	1	1	4	18	3	1	1	4	4	3	1	17	4	1	1	1	4	4	15	50
27	2	1	1	1	3	4	2	14	3	4	4	3	2	1	1	18	1	3	4	4	3	4	19	51
28	4	3	2	2	3	2	4	20	4	2	2	2	4	3	3	20	2	3	2	2	2	4	15	55
29	4	3	2	2	3	2	4	20	4	2	2	2	4	3	3	20	2	3	2	2	2	4	15	55
30	4	3	2	2	3	2	4	20	4	2	2	2	4	3	3	20	2	3	2	2	2	4	15	55
31	4	3	2	2	3	2	4	20	4	2	2	2	4	3	3	20	2	3	2	2	2	4	15	55
32	4	3	2	2	3	2	4	20	4	2	2	2	4	3	3	20	2	3	2	2	2	4	15	55
33	4	3	2	2	3	2	4	20	4	2	2	2	4	3	3	20	2	3	2	2	2	4	15	55
34	4	3	2	2	3	2	4	20	4	2	2	2	4	3	3	20	2	3	2	2	2	4	15	55
35	4	3	2	2	3	2	4	20	4	2	2	2	4	3	3	20	2	3	2	2	2	4	15	55
36	2	3	3	3	4	2	2	19	3	2	3	3	2	3	2	18	3	4	2	3	3	4	19	56
37	4	2	2	1	2	1	4	16	4	3	3	3	4	2	3	22	1	2	1	3	3	3	13	51

38	4	2	2	3	2	2	4	19	4	3	2	4	4	2	4	23	3	2	2	2	4	2	15	57
39	4	2	2	3	3	3	4	21	4	4	3	2	4	2	2	21	3	3	3	3	2	4	18	60
40	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	80
41	4	4	1	2	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	28	2	4	4	4	4	4	22	73
42	4	4	3	4	3	3	4	25	4	2	3	4	4	4	4	25	4	3	3	3	4	4	21	71

43	1	3	1	3	2	1	1	12	2	2	2	2	1	3	2	14	3	2	1	2	2	4	14	40
44	3	1	1	1	1	1	3	11	1	3	1	1	3	1	1	11	1	1	1	1	1	1	6	28
45	4	3	4	2	1	1	4	19	2	2	2	4	4	3	4	21	2	1	1	2	4	4	14	54
46	4	3	2	2	3	2	4	20	3	3	3	2	4	3	2	20	2	3	2	3	2	4	16	56
47	3	3	1	3	2	2	3	17	4	4	2	2	3	3	2	20	3	2	2	2	2	4	15	52
48	1	3	1	4	2	2	1	14	2	4	1	4	1	3	4	19	4	2	2	1	4	4	17	50
49	3	2	2	2	2	2	3	16	2	4	2	2	3	2	3	18	2	2	2	2	2	2	12	46
50	4	1	4	2	4	4	4	23	4	4	2	4	4	1	4	23	2	4	4	2	4	4	20	66
51	4	1	4	2	2	1	4	18	2	4	2	3	4	1	3	19	2	2	1	2	3	4	14	51
52	3	3	1	2	2	2	3	16	4	2	2	2	3	3	2	18	2	2	2	2	2	4	14	48
53	4	3	3	4	3	3	4	24	4	2	2	2	4	3	3	20	4	3	3	2	2	4	18	62
54	3	2	4	2	3	2	3	19	4	4	2	2	3	2	3	20	2	3	2	2	2	4	15	54
55	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	3	4	4	4	3	26	4	3	4	3	4	4	22	75
56	2	3	2	3	3	2	2	17	2	3	2	2	2	3	3	17	3	3	2	2	2	3	15	49
57	4	2	1	3	3	2	4	19	3	3	2	2	4	2	3	19	3	3	2	2	2	4	16	54
58	3	2	1	2	2	1	3	14	2	3	1	2	3	2	2	15	2	2	1	1	2	3	11	40
59	2	3	1	2	2	2	2	14	3	1	2	3	2	3	3	17	2	2	2	2	3	3	14	45
60	3	3	4	3	3	2	3	21	2	2	2	2	3	3	2	16	3	3	2	2	2	2	14	51

Compromiso Organizacional																								
Compromiso afectivo								Compromiso de continuidad							Compromiso normativo									
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14		P15	p16	p17	p18	p19	p20			
1	1	1	2	1	2	2	1	10	3	1	1	3	2	3	2	15	1	1	4	4	4	3	17	42
2	4	2	3	4	4	3	4	24	2	4	3	2	3	4	2	20	4	2	2	2	2	4	16	60
3	4	3	2	2	3	2	4	20	2	2	2	1	3	4	3	17	4	2	2	2	2	3	15	52
4	4	3	2	2	3	2	4	20	4	2	2	1	2	4	3	18	4	2	2	2	2	2	14	52
5	3	3	2	2	2	2	4	18	2	2	2	1	3	4	3	17	4	2	2	2	2	2	14	49
6	3	2	2	2	2	2	4	17	3	2	2	1	2	4	3	17	4	2	2	2	2	2	14	48
7	3	2	3	3	2	2	4	19	3	3	3	1	3	2	4	19	4	2	2	2	2	3	15	53
8	2	3	1	2	3	3	3	17	3	3	4	4	2	4	4	24	3	3	3	3	3	3	18	59
9	2	3	1	3	2	2	3	16	2	2	2	1	2	1	2	12	2	2	2	2	2	3	13	41
10	2	1	2	3	3	3	2	16	3	2	2	3	2	3	3	18	3	2	3	3	3	2	16	50
11	3	3	4	4	3	1	4	22	1	4	1	3	3	3	1	16	4	4	2	2	3	3	18	56
12	2	2	3	2	2	2	3	16	2	2	2	2	3	3	2	16	2	2	2	2	3	3	14	46
13	3	3	4	3	4	2	4	23	3	3	4	3	3	4	4	24	4	3	3	4	4	3	21	68
14	3	3	4	3	3	2	2	20	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	45
15	4	3	1	4	4	4	4	24	2	1	4	1	4	4	3	19	4	4	4	2	4	4	22	65
16	3	3	2	3	4	4	3	22	4	4	4	3	4	3	3	25	4	4	4	3	4	4	23	70
17	3	1	2	3	3	2	4	18	4	2	3	1	2	2	4	18	3	2	2	1	1	3	12	48
18	1	2	3	2	3	2	1	14	2	3	3	3	2	3	3	19	4	2	3	2	3	4	18	51
19	4	3	2	3	4	3	3	22	2	2	4	1	3	2	4	18	3	3	2	4	3	2	17	57
20	2	4	3	3	3	3	2	20	3	3	3	1	4	3	2	19	2	2	4	3	3	4	18	57
21	2	4	3	2	2	3	2	18	4	4	4	3	4	3	2	24	3	2	4	3	3	4	19	61
22	1	4	4	3	4	4	2	22	4	4	4	3	4	2	2	23	3	2	3	3	3	4	18	63
23	1	4	4	4	4	4	3	24	4	1	3	3	4	2	2	19	3	2	3	3	3	4	18	61
24	1	4	4	4	4	4	3	24	4	1	3	4	3	2	1	18	1	3	2	4	4	4	18	60
25	1	1	1	4	1	3	1	12	4	1	3	4	2	2	1	17	1	2	3	4	4	4	18	47
26	4	1	1	4	1	1	3	15	1	1	4	4	1	4	1	16	4	2	3	4	4	3	20	51
27	2	1	1	1	3	4	3	15	4	4	3	4	1	4	1	21	2	2	3	4	4	2	17	53
28	4	3	2	2	3	2	4	20	2	2	2	2	3	4	3	18	4	4	4	2	2	2	18	56
29	4	3	2	2	3	2	4	20	2	2	2	2	2	4	3	17	2	2	2	2	2	2	12	49
30	4	3	2	2	3	2	4	20	2	2	2	2	3	4	3	18	4	2	2	2	2	3	15	53
31	4	3	2	2	3	2	4	20	2	2	2	2	2	4	3	17	2	2	2	2	2	2	12	49
32	4	3	2	2	3	2	4	20	2	2	2	2	3	4	3	18	4	2	2	2	2	3	15	53
33	4	3	2	2	3	2	4	20	2	2	2	2	2	4	3	17	2	3	3	2	2	2	14	51
34	4	3	2	2	3	2	4	20	2	2	2	2	3	4	3	18	4	3	3	2	2	3	17	55
35	4	3	2	2	3	2	4	20	2	2	2	2	2	4	3	17	2	2	2	2	2	2	12	49
36	2	3	3	3	4	2	3	20	2	3	3	2	3	4	3	20	3	2	3	3	2	3	16	56
37	4	2	2	1	2	1	4	16	3	3	3	1	2	3	3	18	2	2	2	3	3	4	16	50
38	4	2	2	3	2	2	4	19	3	2	4	1	3	2	4	19	2	2	3	3	2	2	14	52
39	4	2	2	3	3	3	4	21	4	3	2	2	3	4	4	22	4	2	3	2	2	2	15	58
40	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	2	2	2	4	2	16	72
41	4	4	1	2	4	4	4	23	4	4	4	1	2	4	4	23	4	4	1	1	4	4	18	64
42	4	4	3	4	3	3	4	25	2	3	4	3	4	4	3	23	3	3	4	3	3	4	20	68

43	1	3	1	3	2	1	2	13	2	2	2	2	2	4	4	18	3	2	2	4	4	2	17	48
44	3	1	1	1	1	1	1	9	3	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	4	4	4	15	33
45	4	3	4	2	1	1	2	17	2	2	4	4	2	4	3	21	4	3	2	4	4	4	21	59
46	4	3	2	2	3	2	3	19	3	3	2	1	2	4	3	18	3	1	2	2	4	3	15	52
47	3	3	1	3	2	2	4	18	4	2	2	3	1	4	3	19	3	2	2	3	2	3	15	52
48	1	3	1	4	2	2	2	15	4	1	4	1	3	4	3	20	3	2	1	4	4	4	18	53
49	3	2	2	2	2	2	2	15	1	2	2	2	2	2	4	15	1	2	2	2	2	1	10	40
50	4	1	1	2	4	4	4	20	4	2	4	4	4	4	4	26	2	1	2	4	1	4	14	60
51	4	1	1	2	2	1	2	13	4	2	3	1	1	4	3	18	4	2	4	3	3	4	20	51
52	3	3	1	2	2	2	4	17	2	2	2	2	2	4	4	18	2	2	2	2	3	3	14	49
53	4	3	3	4	3	3	4	24	2	2	2	2	2	4	3	17	3	2	4	3	4	2	18	59
54	3	2	1	2	3	2	4	17	4	2	2	1	3	4	3	19	1	2	2	3	2	3	13	49
55	4	4	1	4	3	4	4	24	4	3	4	3	2	4	2	22	4	4	3	3	3	3	20	66
56	2	3	2	3	3	2	2	17	3	2	2	1	2	3	3	16	2	2	3	3	2	2	14	47
57	4	2	1	3	3	2	3	18	3	2	2	2	2	4	3	18	2	2	2	3	4	3	16	52
58	3	2	1	2	2	1	2	13	3	1	2	1	2	3	2	14	2	1	1	2	1	2	9	36
59	2	3	1	2	2	2	3	15	1	2	3	2	1	3	3	15	4	1	2	3	4	3	17	47
60	3	3	4	3	3	2	2	20	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	3	3	2	2	15	50



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Unidad de Grados y Títulos

ACTA DE SUSTENTACIÓN N°0365 - 2023- FCE
ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN

En Huacho, el día **26 de abril del 2023**, siendo las **10:00 AM** en la **Sala virtual** de Sustentación de la Facultad de Ciencias Empresariales, los Miembros del Jurado Evaluador de Tesis, integrado por los siguientes docentes:

PRESIDENTE: **Dr. TIMOTEO SOLANO ARMAS** DNI N° **15605375**
SECRETARIO: **Dra. FLOR DE MARIA GARIVAY TORRES DE SALINAS** DNI N° **15587359**
VOCAL: **Dr. ABRAHAN CESAR NERI AYALA** DNI N° **15739625**
ASESOR : **Dr. POLICARPO DIOMEDES MARQUEZ VALENCIA** DNI N° **15759625**

La postulante al Título Profesional, doña: **MARTHA ELENA ROJAS DIESTRA**, identificada con **D.N.I N° 41193965**; procedió a la Sustentación de Tesis: "**HABILIDADES GERENCIALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA M.P.L AGROPECUARIA S.A.C., IRRIGACIÓN SANTA ROSA 2021**", autorizado mediante **Resolución de Decanato N°0264-2023-FCE**, de fecha **25 de abril del 2023**, de conformidad con las disposiciones del Reglamento de Grados académicos y Títulos Profesionales vigente, **N°0944-2021- CU- UNJFSC**, absolviendo los interrogantes que le formularon los señores miembros del Jurado.

Concluida la Sustentación de la investigación, se procedió a la votación correspondiente, resultando la candidata **APROBADA** por **UNANIMIDAD** con la nota de:

CALIFICACIÓN		EQUIVALENCIA	CONDICIÓN
NÚMERO	LETRAS		
18	DIECIOCHO	EXCELENTE	APROBADA

Siendo las **11:00 AM** del día **26 de abril del 2023**, se dio por concluido el acto de Sustentación, firmando el Jurado Evaluador las Actas de Sustentación de: "**HABILIDADES GERENCIALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA M.P.L AGROPECUARIA S.A.C., IRRIGACIÓN SANTA ROSA 2021**", para obtener el Título Profesional de **LICENCIADO(A) ADMINISTRACIÓN**, inscrito en el folio N° **0365** del **LIBRO DE ACTAS**.



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dr. TIMOTEO SOLANO ARMAS
PRESIDENTE - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dra. FLOR DE MARIA GARIVAY TORRES DE SALINAS
SECRETARIO - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

DR. ABRAHAN CESAR NERI AYALA
VOCAL - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dr. POLICARPO DIOMEDES MARQUEZ VALENCIA
ASESOR DE TESIS