



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Administración

Habilidades directivas y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa

Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor:

Kevin Francois Copertino Huaman

Asesor:

Dr. Policarpo Diómedes Marquez Valencia

Huacho, Perú

2023

HABILIDADES DIRECTIVAS Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TRANS WORLD FARMS S.A., SUPE PUEBLO, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	14%
2	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	creativecommons.org Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

**HABILIDADES DIRECTIVAS Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
TRANS WORLD FARMS S.A., SUPE PUEBLO, 2021**

AUTOR: KEVIN FRANCOIS COPERTINO HUAMAN

TESIS PREGRADO

ASESOR: DR. POLICARPO DIÓMEDES MARQUEZ VALENCIA

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

HUACHO, PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico esta presente tesis a mi abuela Angélica que me cuida desde el cielo, a mis padres Admira y Conicio por todo el amor que me brindan, también a mi hermana Kelli por su gran apoyo y confianza.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a la acogedora casa de estudios Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión por acogerme en sus aulas durante todo mi periodo de estudio, también a cada maestro les doy las gracias por inculcarme valores y por formarme como profesional ético; así mismo agradecer a mis compañeros y amigos de la universidad por contagiarme sus ganas de seguir adelante y no rendirme.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
INDICE GENERAL	III
ÍNDICE DE TABLAS	V
ÍNDICE DE FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del Problema	03
1.2.1. Problema General	03
1.2.2. Problemas Específicos	03
1.3. Objetivos de la Investigación	04
1.3.1. Objetivo General	04
1.3.2. Objetivos Específicos	04
1.4. Justificación de la investigación	05
1.5. Delimitación del estudio	05
1.6. Viabilidad del estudio	05

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	06
2.1.1. Investigaciones internacionales	06
2.1.2. Investigaciones nacionales	07
2.2. Bases Teóricas	08
2.3. Definiciones de términos básicos	28
2.4. Hipótesis de investigación	30

2.4.1. Hipótesis General	30
2.4.2. Hipótesis Específicas	30
2.5. Operacionalización de las variables	31

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	33
3.2. Población y muestra	33
3.2.1. Población	33
3.2.2. Muestra	33
3.3. Técnicas de recolección de datos	34
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	34

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados	35
4.2. Contratación de hipótesis	47

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados	55
------------------------------	----

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	60
6.2. Recomendaciones	62

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas	63
7.2. Fuentes electrónicas	64

ANEXOS	67
---------------	-----------

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de las Habilidades para administrar el tiempo	35
Tabla 2.	Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de las Habilidades interpersonales	36
Tabla 3.	Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de las Habilidades conceptuales	38
Tabla 4.	Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de las Habilidades para diagnosticar	39
Tabla 5.	Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de las Habilidades para la comunicación	40
Tabla 6.	Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de las habilidades para la toma de decisiones	41
Tabla 7.	Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de las Habilidades técnicas	42
Tabla 8.	Resultado de las frecuencias absolutas y relativas del compromiso afectivo	43
Tabla 9	Resultado de las frecuencias absolutas y relativas del compromiso normativo	44
Tabla 10.	Resultado de las frecuencias absolutas y relativas del compromiso de continuidad	
Tabla 11.	Pruebas de normalidad	45
Tabla 12.	Prueba de Rho de Spearman entre las habilidades directivas y compromiso organizacional	46
Tabla 13	Prueba de Rho de Spearman entre las habilidades para administrar el tiempo y compromiso organizacional	47
Tabla 14	Prueba de Rho de Spearman entre las habilidades interpersonales y compromiso organizacional	48
Tabla 15	Prueba de Rho de Spearman entre las habilidades interpersonales y compromiso organizacional	49

Tabla 16	Prueba de Rho de Spearman entre las habilidades para diagnosticar y compromiso organizacional	50
Tabla 17	Prueba de Rho de Spearman entre las habilidades para la comunicación y compromiso organizacional	51
Tabla 18	Prueba de Rho de Spearman entre las habilidades para la toma de decisiones y compromiso organizacional	52
Tabla 19	Prueba de Rho de Spearman entre las habilidades técnicas y compromiso organizacional	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Habilidades para administrar el tiempo	35
Figura 2.	Habilidades interpersonales	37
Figura 3.	Habilidades conceptuales	38
Figura 4.	Habilidades para diagnosticar	39
Figura 5.	Habilidades para la comunicación	40
Figura 6.	Habilidades para la toma de decisión	41
Figura 7.	Habilidades técnicas	42
Figura 8.	Comunicación afectiva	43
Figura 9.	Comunicación normativa	44
Figura 10	Capacidad del trabajador	45

RESUMEN

Objetivo: Establecer de qué manera las habilidades directivas influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021. Métodos: La presente investigación es de tipo aplicada, nivel es correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población es de 80 trabajadores. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0,943) y (0,889). Resultados: Respecto a las habilidades directivas el 50% menciona que nunca y casi nunca su jefe considera importante agendar las tareas a realizar durante la jornada laboral y 46.3% menciona que nunca y casi nunca su jefe reconoce las diferencias individuales de su equipo de trabajo. Respecto al compromiso organizacional el 31.3% menciona que nunca y casi nunca se siente emocionalmente comprometido con la empresa. Conclusión: Las habilidades directivas influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021 determinado por la prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor de 0,645 frente al grado de significación $p = 0.00 < 0,05$.

Palabras clave: Habilidades para administrar el tiempo, habilidades interpersonales, habilidades conceptuales.

ABSTRACT

Objective: To establish how management skills influence the organizational commitment of the workers of the company Trans World Farms SA, Supe Pueblo, 2021. Methods: This research is of an applied type, level is correlational, non-experimental design, quantitative approach. The population is 80 workers. The reliability of the instrument was performed using Cronbach's Alpha coefficient (0.943) and (0.889). Results: Regarding managerial skills, 50% mentioned that their boss never and almost never considers it important to schedule the tasks to be carried out during the working day and 46.3% mentioned that their boss never and almost never recognizes the individual differences of their work team. Regarding organizational commitment, 31.3% mentioned that they never and almost never feel emotionally committed to the company. Conclusion: The managerial skills significantly influence the organizational commitment of the workers of the company Trans World Farms SA, Supe Pueblo, 2021 determined by the Spearman's Rho correlation test, yielding a value of 0.645 versus the degree of significance $p = 0.00 < 0.05$.

Keywords: Time management skills, interpersonal skills, conceptual skills.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las habilidades directivas en las empresas se han vuelto de mayor importancia para aumentar su productividad y crecimiento. Su relevancia está enfocada en la capacidad del trabajador de ejecutar eficientemente sus actividades y lograr los mejores resultados. En este contexto es necesario para cualquier directivo formar y fortalecer sus habilidades para confrontar los desafíos y posibilidades que existen en su medio; pero, sobre todo, tener la habilidad de manejar a su equipo para que estos se sientan comprometidos con su trabajo.

El personal con compromiso a menudo no falta a su labor, tiene iniciativa para obedecer las políticas organizacionales y tienen pocas tasas de deserción. Particularmente, su gran experiencia y conocimiento del trabajo se traduce frecuentemente en usuarios leales que confían más en ellos, que da referencias favorables resultando una buena imagen de la propia organización.

Es por ello que tiene como objetivo general establecer de qué manera las habilidades directivas influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el entorno internacional, según Tello (2018) la realidad actual es que los sistemas son amplios y complejos por lo que conseguir gente comprometida es un factor básico. Sin embargo, factores como la insatisfacción debido al bajo nivel de salario y la falta de seguridad laboral vuelven al trabajador cada vez menos comprometidos con su labor. Asimismo, los estudios sobre habilidades directivas, tal como la investigación elaborada por Alcaide y Llamas (2018) señalan que aquellos empleados que carecen de creatividad e innovación son más proclives a ser líderes con habilidades directivas deficientes, con poco compromiso y desmotivación con la empresa.

En el entorno nacional, Mori (2018) señala que la mayor parte del personal tiene poco compromiso debido a la falta de capacitación o pago adecuado. Por otro lado, Mellado y Berto (2018) concluyeron que los directivos de la compañía que carecen de habilidades conceptuales y habilidades técnicas tenían dificultades para ejecutar con pericia sus actividades y asegurar buenos resultados.

En la actualidad las habilidades directivas en las empresas se han vuelto de mayor importancia para aumentar su productividad y crecimiento. Su relevancia está enfocada en la capacidad del trabajador de ejecutar eficientemente sus actividades y lograr los mejores resultados. En este contexto es necesario para cualquier directivo formar y fortalecer sus habilidades para confrontar los desafíos y posibilidades que existen en su medio; pero, sobre todo, tener la habilidad de manejar a su equipo para que estos se sientan comprometidos con su trabajo. Entonces, teniendo en cuenta lo antes mencionado, la investigación busca conocer como las habilidades directivas vienen influyendo en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo.

La empresa Trans World Farms S.A., inició sus operaciones en el año 2002. Cuya principal actividad es la fabricación y conservación de productos cárnicos. Además, la compañía desarrolla actividades de exportación.

En la empresa Trans World Farms S.A. se pudo apreciar que los trabajadores no se encuentran comprometidos esto a causa de diferentes aspectos como la poca inversión que tiene la empresa con estos ya que no le proporciona constante capacitación y oportunidades para crecer como profesional; los trabajadores consideran que sus planes personales y su desarrollo no corresponden con los objetivos de la empresa; los trabajadores piensan que permanecer en la empresa es un tema más de carencia que de deseo; asimismo sienten que su sueldo no va acorde a su esfuerzo por lo que no están dispuestos a seguir laborando en la empresa.

En relación a las habilidades directivas en la empresa Trans World Farms S.A. también se ha observado ciertas falencias tales como la falta de comunicación ya que los superiores no informan de forma asertiva los objetivos y metas planteados por la empresa; además no asignan a sus trabajadores parte de su carga total de trabajo; los superiores no conocen las fragilidades y fortalezas de los integrantes de su equipo; no se motiva a cumplir con las normas de convivencia que tiene la compañía; no se han propuesto medidas contingencias para situaciones que puedan presentarse en la empresa por lo que ha aumentado el nivel de deficiencia en la misma.

Si la empresa Trans World Farms S.A. deja de lado los puntos antes resaltados pondrá en riesgo su productividad y rendimiento frente al mercado. Asimismo, se evidenciará una rotación alta en su personal.

Por ende, es importante para la Trans World Farms S.A. establecer planes de carrera donde los trabajadores sientan que pueden desarrollarse en su ámbito personal como profesional. Así como, realizar talleres donde se fortalezcan las habilidades de sus gerentes.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera las habilidades directivas influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021?

1.2.2. Problemas Específico

- a. ¿De qué manera las habilidades para administrar el tiempo influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021?
- b. ¿De qué manera las habilidades interpersonales influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021?
- c. ¿De qué manera las habilidades conceptuales influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021?
- d. ¿De qué manera las habilidades para diagnosticar influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021?
- e. ¿De qué manera las habilidades para la comunicación influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021?
- f. ¿De qué manera las habilidades para la toma de decisiones influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021?
- g. ¿De qué manera las habilidades técnicas influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer de qué manera las habilidades directivas influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Establecer de qué manera las habilidades para administrar el tiempo influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021.
- b. Establecer de qué manera las habilidades interpersonales influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021.
- c. Establecer de qué manera las habilidades conceptuales influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021.
- d. Establecer de qué manera las habilidades para diagnosticar influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021.
- e. Establecer de qué manera las habilidades para la comunicación influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021.
- f. Establecer de qué manera las habilidades para la toma de decisiones influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021.
- g. Establecer de qué manera las habilidades técnicas influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación práctica: Dado que este estudio científico busca plantear sugerencias a las deficiencias que se identifiquen en las variables estudiadas, los cuales son habilidades directivas y compromiso organizacional.

Justificación por su conveniencia: Dado que la investigación tiene por finalidad si la compañía Trans World Farms S.A. viene ejecutando adecuadamente las habilidades directivas, y su influencia en el compromiso organizacional, temas de gran importancia para la compañía.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación geográfica: Empresa Trans World Farms S.A, distrito de Supe, provincia de Barranca, departamento de Lima.
- Delimitación temporal: noviembre del año 2020 a junio del año 2021.
- Delimitación social: Trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A.
- Delimitación semántica: Selección del personal y desempeño organizacional.

Bernal y Sierra (2013) definen habilidades directivas como “aquella que evalúa los aspectos clave en la dirección de las organizaciones mediante sus recursos y capacidades” (p. 114).

Griffin, Phillips y Bull (2017) define el compromiso organizacional como “el grado en el cual el empleado se siente reconocido con la compañía donde labora y sus blancos, tiene deseos por continuar en esta” (p. 129).

1.6. Viabilidad del estudio

El estudio se pudo realizar ya que se dispuso de una serie de elementos (humanos, materiales, financieros) que contribuyeron a finalizarlo, además del permiso concedido por la empresa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

López (2018) realizó la investigación titulada “Identificación del grado de compromiso organizacional y desgaste profesional de los asesores comerciales de las ciudades de Bogotá, Cundinamarca y Pereira, Risaralda de la compañía Tour Vacation Azul SAS”, la cual fue aprobada por la Universidad Tecnológica de Pereira. Colombia. La investigación tuvo como objetivo es identificar el grado de compromiso organizacional y desgaste profesional de los comerciales de la compañía Tour Vacation Hoteles Azul SAS. La investigación es de tipo cuantitativo. La población a trabajar fue de 60 comerciales; 56 son asesores comerciales y 4 son directores comerciales. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. El estudio “halló un nivel elevado de desgaste profesional en la población encuestada y una gran impacto que tiene los elementos correspondientes al liderazgo transformacional tanto en el desgaste profesional como en el compromiso organizacional” (p.136).

Crespo (2016) realizó la investigación titulada “Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.”, la cual fue aprobada por la Universidad de Autónoma de Potosí. Bolivia. La investigación tuvo como objetivo es determinar el clima y compromiso organizacional que prevalece en una empresa manufacturera ubicada en la ciudad de San Luis Potosí. La investigación es de tipo cuantitativo y de diseño no experimental. La población a trabajar fue de 80 trabajadores. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como

instrumento el cuestionario. El estudio concluyó que “sí hay una relación entre clima y compromiso organizacional” (p.88)

Riascos y Bermúdez (2015) realizaron la investigación titulada “Habilidades de un directivo en su organización que lo hace eficaz, eficiente y productivo en la Institución Educativa Álvaro Echevarry Perea de Santiago de Cali”, la cual fue aprobada por Universidad Buenaventura. Colombia. La investigación tuvo como objetivo el comprender las habilidades de un directivo en una institución educativa que lo haga eficaz, eficiente y productivo. Estudio de Caso aplicado a la Institución Educativa Álvaro Echeverry Perea de Santiago de Cali. Es una investigación no experimental de tipo mixto es decir cualitativo – exploratorio y cuantitativo. La población fue 2500 estudiantes, así mismo la muestra fue 58 padres de familia. La investigación utilizó como técnicas de recolección de datos la encuesta y la entrevista y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó que “la asunción de la dirección de las instituciones escolares como una actividad profesional implica nuevas responsabilidades, tareas y roles que han ampliado y transformado el contenido de la labor del directivo generando nuevas demandas a su profesionalidad” (p.98).

2.1.2. Investigaciones nacionales

Sánchez y Vílchez (2018) realizaron la investigación titulada “Las Habilidades directivas y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa El Manantial S.R.L. – Tarma en el periodo 2014”, la cual fue aprobada por Universidad Nacional del Centro del Perú. Perú. La investigación tuvo como objetivo el determinar la relación que existe entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de los trabajadores. Es una investigación aplicada, correlacional, no experimental. La población fue 2 trabajadores estables. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó que “existe relación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa El Manantial S.R.L.” (p.59).

Linares (2017) realizó la investigación titulada “Cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A, Ate 2017”, la cual fue aprobada por Universidad César Vallejo. Perú. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores. Es una investigación de tipo correlacional-descriptivo y de diseño no experimental. La población fue 235 colaboradores. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y entrevistas y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó que “se logró identificar la relación que existe cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A.” (p.74).

Vasquez (2017) realizó la investigación titulada “Las habilidades directivas y su relación con el desempeño laboral de la Empresa J&R Proplastic E.I.R.L. Puente Piedra, 2017”, la cual fue aprobada por Universidad César Vallejo. Perú. La investigación tuvo como objetivo el determinar la relación que existe entre las habilidades directivas y el desempeño laboral. Es una investigación aplicada, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental-de corte transversal. La población fue 70 colaboradores, asimismo la muestra 59 colaboradores. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta como instrumento el cuestionario. El estudio llegó a la conclusión “existe relación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de la Empresa J&R Proplastic E.I.R.L” (p. 29).

2.2. Bases teóricas

Variable independiente: Habilidades directivas

A. Definiciones

Bernal y Sierra (2013) conceptualiza las habilidades directivas como “aquella que evalúa los aspectos clave en la dirección de las organizaciones mediante sus recursos y capacidades” (p. 114).

Martínez (2013), se define habilidades directivas como la unión de entendimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que requiere un

directivo para poseer efectividad y una gran variedad de actividades de gestión y diferentes funciones.

Griffin y Moorhead (2010), las habilidades directivas es la actividad que implica trabajar con individuos para el establecimiento, interpretación y concepción de las metas organizacionales que realizan las labores de planificar, organizar, alquilar y control.

Schermerhorn (2010) menciona que habilidad directiva es el grado en el cual el empleado se siente reconocido con la compañía donde labora y sus blancos, tiene deseos por continuar en esta.

B. Dimensiones de selección de personal

Griffin y Van Fleet (2016) nos señalan las dimensiones de las habilidades directivas:

a. Habilidades para administrar el tiempo

Hacen referencia a la destreza del gerente para organizar las prioridades de las acciones de manera eficaz y dar mandatos adecuadamente. Ciertos factores esenciales en las habilidades donde se desenvuelven en buena manera como saber las prioridades, subordinar de manera efectiva, programar las juntas, monitorear las injerencias y gestionar el estrés.

b. Habilidades interpersonales

Los ejecutivos pasan bastante tiempo interrelacionando con individuo interna y externamente de la empresa u organización. Es necesario que tengan habilidades interpersonales, mejor dicho, la habilidad de entender y vincularse con individuos y equipos, como también incentivar a los demás a dar buenos frutos. Algunos tienen habilidades sociales básicas para detectar las diferencias individuales, comprender la diversidad, gestionar enfrentamientos, trabajo en equipo, impulsar y conducir los comportamientos las conductas en el lugar de trabajo.

c. Habilidades conceptuales

Son aquellos que está sujetas de la destreza del gestor en el raciocinio intangible. Es necesario que sepa la actividad total de la organización y de su medio, entender cómo se materiales cada uno de sus componentes y observarla de manera total. El pensamiento táctico, la gestión innovadora, la creatividad y la gestión del cambio son factores esenciales de dichas pericias.

d. Habilidades para diagnosticar

Esta habilidad es importante para el éxito de un gerente o de un ejecutivo, mejor dicho, la habilidad de captar la solución más conveniente en una situación. Un doctor diagnostica el padecimiento del enfermo luego de investigar los indicios y concretamente su origen posible. Ciertas destrezas de este tipo de habilidad son: saber los vínculos causales efecto, gestionar el monitoreo y unir los premios con los comportamientos requeridos con el personal.

e. Habilidades para la comunicación

Son aquellas que hacen referencia a la destreza del administrador, de dar datos y opiniones y conseguir las opiniones y los datos que dan de mismo modo. Comprender el sentido del diálogo, mostrar competitividad con los diversos modos comunicativos, entender el diálogo no informal y tener la habilidad de gestionar el diálogo comunicativo aporta a estas habilidades.

f. Habilidades para tomar decisiones

Estas habilidades hacen referencia a la destreza del administrador para detectar y determinar de forma apropiada las deficiencias y oportunidades, y después seleccionar la medida apropiada para solucionar estas deficiencias y sacar provecho de las oportunidades. Ciertas habilidades de toma de decisión son las siguientes: saber el enfoque lógico y conductual, el rol de la intervención en esta y contar con decisiones en situaciones de contingencia.

g. Habilidades técnicas

Se deben tener habilidades técnicas para desempeñar o entender labora que necesitan de entendimientos particulares. Dichas pericias particularmente relevantes para los gerentes de primera línea, donde se encargan de replicar cuestionamientos en alusión a dificultades en el trabajo. Este tipo de habilidad

incluyen conocimientos especializados y herramientas para la toma de decisiones.

C. Las habilidades directivas y su importancia

Whetten y Cameron (2011), existen varias cualidades de liderazgo específicas que lo diversifican de otros tipos de métodos y propiedades administrativas. Las personas con diferentes personalidades y estilos, sin embargo, usan sus pericias de diferentes maneras. Hallamos un conjunto enfocado de características que son notables para el desarrollo efectivo de competencias, que generalmente ocurre por medio de una amplia gama de distinciones personales.

En la segunda área, las habilidades administrativas se pueden controlar. El rendimiento de estas conductas está bajo el control del sujeto. Contrariamente a los métodos organizativos, como los "datos empresariales selectivos", los mismos sujetos pueden mostrar habilidades para mejorar, practicar o limitar. Es cierto que pueden involucrar otras habilidades individuales y que necesitan un trabajo cognitivo, pero son conductas que las personas pueden adecuar por sí mismos.

Tercer lugar, puedes desarrollar pericias de liderazgo. Es probable que optimicé el rendimiento. Contrariamente a algunos atributos de la personalidad, que continúan durante toda su vida, los sujetos tienen la posibilidad de mejorar su competitividad en sus habilidades por medio de la retroalimentación y la práctica.

En la cuarta área, las habilidades maestras se superponen y están vinculadas entre sí. Es complicado manifestar una habilidad única que es diferente del resto. En particular, los gerentes efectivos deben confiar en la competencia y así lograr los resultados deseados.

D. Habilidades para el director

Huerta y Rodríguez (2014) señalan algunas habilidades para tener una buena dirección, como también brindan un aporte con saberes teóricos esenciales en la labor permanente de dirección y liderazgo:

a. Comunicación verbal

La comunicación es el elemento de mayor importancia en un equipo de trabajo incluye en la trasmisión de información. No hay comunicación cuando no se ha transferido ideas o datos.

- El rol: El rol se define como un grupo de comportamientos.
- Significado y significante: Podemos decir que los significantes son componentes que generan respuesta de semejantes de uno o más individuos. Un ejemplo de significantes son las palabras. Y el significado quiere decir la interpretación de las palabras.
- Inteligencia emocional: Se define como la pericia de comprender afectos de un equipo y orientarlas hacia un objetivo adecuado.

b. Habilidades sociales

Estas habilidades se definen como el poder de controlar las emociones de los demás, son habilidad de apoyo en diversas aptitudes, como son:

- Influencia: Poder de convencimiento sobre los demás.
- Manejo de conflicto: Saber negociar en situaciones de disconformidad.
- Liderazgo: Estimular y orientar a personas o grupos.
- Colaboración y cooperación. Realizar actividades con los demás para lograr lo propuesto.
- Capacidad de trabajar en equipo. Producir sinergia con los integrantes del equipo hacia el objetivo trazado (pp.56-57).

E. Inteligencia interpersonal e impersonal

Martínez (2013), es la destreza de comprender a los demás individuos acerca del desempeño en su trabajo y como laborar de forma cooperativa con ellos. La inteligencia emocional consta de cuatro elementos fundamentales:

- Planificación de equipos: Comprende la iniciativa, compromiso y organización de empeño de un equipo.
- Negociación de respuestas: Se refiere a la labor que desempeña el mediador en solución de dificultades, el mediador busca comprender los diferentes puntos de vista.
- Empatía y sintonía de los trabajadores: Comprender los deseos y sentimientos de los otros y dar respuesta adecuadamente para conducirlos favoreciendo interés entre todos.
- Sensibilidad social: Identifica los sentimientos y razones de los involucrados.

F. Habilidades directivas y jerarquía organizacional

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), hay tres tipos de habilidades de los administradores, en donde es posible añadir una habilidad más: diseñar respuestas.

La relevancia referente a estas destrezas sea en los diferentes niveles que conforma la estructura organizativa.

Las habilidades técnicas son de mucha relevancia para los superiores, por otro lado, las habilidades humanas son de gran provecho en las relaciones usuales con los trabajadores; al mismo tiempo, las habilidades conceptuales y de diseño por el general no son crucial para estos.

Las habilidades técnicas son de poca utilidad en los mandos medios, las humanas son importantes y las conceptuales aún más. Las habilidades conceptuales, de diseño y humanas en la alta dirección en particular tienen mucho valor, en tanto que las técnicas pueden ser poco útiles.

Se cree, principalmente en las grandes empresas, que es posible que los gerentes empleen las habilidades técnicas de sus trabajadores; no obstante, en pequeñas empresas la experiencia técnica llega a ser la más vital.

En la actualidad se contratan personal que coopere a que una empresa sea efectiva, que, en las mejores situaciones, pueda ser líder en su sector. De ello parte la atención por el personal ya que es esencial para que las organizaciones logren ser líderes en su sector.

Las organizaciones de la era de la información posibilitan la coexistencia de sus conveniencias con sus subordinados, impulsan a estos, dan paso a su creatividad e iniciativa, aprueban sus opiniones y sugerencias de cada uno y posibilitan una buena comunicación entre toda organización; con todo ello, impulsan que los subordinados se sientan parte y encuentren satisfactorio laborar en sus actividades.

Como es posible ver, las organizaciones que tiene todas estas cualidades poseen una enorme ventaja de aparecer en este nuevo contexto, de manera que dichas experiencias se pasan desde el comienzo; las organizaciones que ya existen es necesario que realicen cambios para adecuarse a estas.

G. Las metas de todos los directivos y las organizaciones

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), los gerentes de organizaciones no lucrativas a menudo dicen que el objetivo de los ejecutivos de las lucrativas es simple; conseguir ganancias; aunque, las ganancias son únicamente un adicional del comercio sobre los egresos. Un objetivo es relevante para muchas empresas es el incremento en el futuro de la valencia de sus acciones.

Con objetividad para todas las organizaciones de cualquier tipo, los ejecutivos tienen que ser el valor agregado. De esta manera, los ejecutivos determinan un clima en donde es posible que los individuos obtengan objetivos claros en el grupo con un reducido tiempo, efectivo, recursos y la no satisfacción personal, en la medida en la que puedan lograr los objetivos con los medios a su disposición. En organizaciones no lucrativas, como, por ejemplo, un departamento de bomberos, como también de aquellas lucrativas que no están en sus manos las ganancias totales, los ejecutivos tienen objetivos y es necesario

que busquen lograrlo con la más cantidad de recursos disponibles, o alcanzar con lo más posible con los que ya tienen a su disposición.

H. Equipos directivos o administrativos

Bernal y Sierra (2013) mencionan que los grupos comprenden equipos desde el nivel el nivel más alto hasta el más bajo, pasando por cada nivel departamental. Así se tenga en responsabilidad un grupo reducido o buena cantidad de personas, si el equipo lleva cierta actividad administrativa de la organización, alguna deficiencia o ciertas funciones de gran relevancia, se está refiriendo a un equipo gerencial o administrativo.

La más importante deficiencia que confrontar estos equipos es establecer cuando un enfoque de equipo es en realidad el apropiado. Gran cantidad de grupos que gestionan funciones o empresas es posible que tengan una mayor eficacia como grupo de tarea que como equipos.

En equipos gerenciales o administrativos, posiblemente que los integrantes tengan que sobrellevar una desconfianza propia al creer en los demás su función y sus frutos. El coste por creen en los demás en muchas ocasiones es muy elevada; en buenos casos, los integrantes son entretenidos de sus individuales, los costes cambias a ser útiles y los individuos sienten que la obligación sobre tu tiempo y sus preferencias, en el buen o peor de los individuos, es natural de la orientación de grupos de trabajo.

Para ello, estos tienen riesgos en menores proporciones, puesto que el fruto se inclina a ser una mayor motivación personal. Aquellos grupos de trabajo requieren poco tiempo para moldear su objetivo, puesto que, a menudo, el líder es el individuo que lo determina. El grado de rendimiento agregado que puede alcanzar se transforma en algo principal para unas muchas organizaciones, principalmente en tanto pasan por importantes cambios, a lo largo de ello el rendimiento de las organizaciones está sujeta a transformaciones de conducta de las personas y de la propia compañía. Si la dirección utiliza equipo para gestionar o direccionar, debería garantizar de que este tenga el éxito al reconocer los objetivos y los blancos específicos del equipo que en los particulares.

Los equipos con funciones administrativas en pocas palabras son los más complicados. Las dificultades de los retos a futuro, las excesivas demandas sobre el tiempo de los gerentes y el egoísmo en individuos con mayores cargos todo ello va en contra de los equipos en la alta dirección. A su vez, estos equipos son los que tienen más poder, además; por lo general, son reducidos y no tan formales.

Todavía hay pocos equipos verdaderos en la gerencia de grandes y difíciles organizaciones. Muchos grupos en la cumbre de las grandes empresas eluden lograr niveles de rendimiento de equipos verdaderos, ya que suponen necesario que cada uno de los informes directos estén en el equipo; que los blancos del equipo sean iguales a la organización, sin embargo, son las que establecen sus papeles, que es necesario que un equipo sea todo el tiempo un equipo, y que su líder no debe realizar la acción en verdad.

Los equipos se transformen en un elemento esencial de rendimiento en las organizaciones de elevado rendimiento. Sin embargo, ello no se traduce que los equipos cambien la oportunidad personal o los rangos o los procedimientos formales.

Primero, los equipos enriquecerán las organizaciones que ya existen sin reemplazarlas. Las oportunidades en el equipo surgente en cualquier parte de la jerarquía o en los límites corporativos impidan las destrezas o puntos de vista requeridos para logara los frutos eficientes. De esta manera, la innovación de productos novedosos demanda conservar la supremacía por medio de la estructura, a la vez que se erradica una deficiencia por medio de los equipos. En tanto, la eficiencia demanda conservar la dirección y la orientación a través de la jerarquía, a la vez que se obtengan esfuerzos y adaptabilidad a través de equipos propiamente gestionados.

I. La competencia para la comunicación y su importancia respecto a las habilidades directivas

Hellriegel y Slocum (2009), la misma contiene los saberes, destrezas, aptitudes para usar todas las maneras de trasferir, entender y decepcionar acepciones, ideas y sentimientos (verbales, acústicas, no verbales, escritas,

digitales, etc.) con el fin de lograr traspasar e intercambiar datos y sentimientos. Es factible deducir que esta competencia es como el aparato circulatorio que fortalece a otras aptitudes. del mismo modo que las arterias y venas conducen la sangre en un individuo, la comunicación posibilita la reciprocidad de datos, acepciones y lo que se siente. La misma aptitud se volvió una de las superioridades con las que conto John Yokoyama perfecciono con el paso de los años. No olvide que cuando empezó su carrera fue una de sus debilidades y el mismo dijo: “al inicio, lo controle solo como yo entendía, gritando y llamando la atención a los trabajadores de la misma manera que mi progenitor”.

Conocimientos, habilidades y capacidades clave

Esta competencia contiene saberes, destrezas y aptitudes esenciales que le posibilitaran ser efectivo para:

- Traspasar datos, pensamientos y sentimientos a los demás, de manera que atraigan el motivo esencial. Esta capacidad está supeditada al impacto de la destreza para narrar, esto es, indicar ilustraciones determinadas y concretas de comportamientos y lo que producen. Esta destreza del mismo modo requiere identificar que los sujetos, usualmente, no ven que lo que expresan no es coherente o determinado, por ello tienden a generalizar y los conllevan prejuicios tempranos.
- Otorgar una retroalimentación que edifique a los demás.
- Oír activamente; esto es, aquello que busca consolidar los datos y las emociones para tal vez hallar una acepción y una comprensión mutua. Para la escucha activa se necesita de la destreza para cuestionar, ello es, aptitud para pedir datos y expresiones de manera que se consiga respuestas adecuadas, sinceras y coherentes.
- Esta destreza permite contener en la conversación datos y emociones importantes y reducir lo que se entienda incorrectamente, sin incidir en que los intervinientes esten de acuerdo.
- Emplear y traducir la comunicación no verbal; esto es, aquellos gestos, desplazamientos del cuerpo y el contacto físico que se emplean usualmente para mandar mensajes. La cortesía, razones y emociones de otros sujetos es muy relevante para esta comunicación y para la la escucha activa. La

destreza para ponerse en los zapatos del resto posibilita la minimización de la tensión y fortalece la fiabilidad y lo que se brinda a otros.

- Intervenir con efectividad en la comunicación verbal; ello es, mostrando pensamientos, datos y emociones a los demás, ya sea a cada sujeto individualmente o en colectivo. No olvide que John Yokohama indico que su comunicación con los trabajadores no era la correcta y fue muy difícil optimizar su comunicación verbal.
- Intervenir con efectividad en la comunicación escrita; ello es, la aptitud para trasladar datos, pensamientos y lo que siente a través de informes, epístolas, memorandos, emails, etc.
- Emplear un conjunto de medios (electrónicos) que brindan los ordenadores como Internet el email. Internet, a través de un acuerdo de TID centradas en ordenadores, enlaza frontalmente a las entidades y sus trabajadores con los usuarios, proveedores, bases de datos, foráneos y todos los sujetos en el mundo.

J. Formas de generar emociones positivas por los directivos en las organizaciones

Hellriegel y Slocum (2009) toman en cuenta siete maneras de como los directivos pueden generar sentimientos asertivos en su compañía:

- Muestre usualmente emociones asertivas en el empleo. Comience las reuniones con expresiones honestas de agradecimiento. No olvide que las emociones de este tipo se contagian, mas aun si las denotan los directivos de la compañía.
- Un parametro racional es que la cantidad de comunicaciones asertivas mandadas por el gestor deben ser mas que las negativas, aproximadamente de 5:1, si se busca que el trabajador tenga emociones asertivasd en la entidad.
- Sea expontaneo respecto a la cordialidad y dirijase a los demas inesperadamente. Si muestra sentimientos y actitudes asertivos alejados de

lo cotidiano, ese componente se vuelve un gran ejemplo para los demás, fortalece la fiabilidad que los sujetos le tienen y se vuelve un patrón a imitar.

- Colabore con los sujetos a otorgarle una aceptación asertiva a su concurrencia cotidiana en el centro laboral. Ayude a los trabajadores a observar cómo su labor aporta a un progreso y que sus esfuerzos logran frutos.
- Brinde ocasiones para que los sujetos colaboren entre ellos y muestren su agradecimiento por que otros colaboran con ellos.
- Celebre los mínimos triunfos, de manera que los trabajadores todo el tiempo se sientan ganadores y cultiven emociones asertivas con ello.

Al verse en una controversia o adversidad posibilite que los trabajadores vivencien y digan lo que sienten, fortalezcanse en la misma y localicen aquello con lo que cuentan que es fuerza pero que no sabían que tenían.

Variable dependiente: Compromiso laboral

A. Definiciones

Griffin, Phillips y Gully (2017), es el nivel donde el trabajador se reconoce con su organización y sus blancos, tiene deseos por continuar en esta.

Griffin (2011), son las posturas que muestran la afinidad por la compañía donde labora.

Griffin y Moorhead (2010) el compromiso organizacional es la cercanía de una persona con la compañía donde ejerce sus funciones.

Schermerhorn (2010), se conceptualiza como la fidelidad de un individuo hacia la organización misma.

B. Dimensiones

Uribe (2015) menciona en su investigación las dimensiones del compromiso organizacionales. Tales como:

a. Compromiso afectivo

Orientación y vínculo afectivos, asimismo en el grado de identificación del personal a su organización, metas, blancos y virtudes.

b. Sentido de identidad

Es aquel compromiso en el cual el personal debe tener en cuenta como correcto de acuerdo a la moral que tiene para continuar con las actividades en una cierta compañía procede de tensiones normativas propias para cooperar con lograr con los objetivos de la empresa.

c. Compromiso de continuidad

Donde el personal continúa en la organización debido a la identificación de la persona con determinados vínculos (pensión, antigüedad, beneficios) que se producirían – desperdiciar si se culmina el vínculo laboral.

C. Decisivos del compromiso organizacional

menciona que:

a. Cualidades del puesto

A menudo las personas laboran en las organizaciones al desempeñar funciones en un cargo en particular. Por ejemplo, cuando un individuo se encuentra trabajando en un puesto, a menudo se le pregunta cuál es el cargo que desempeña. De tal manera que ya se sabe su función en la organización además de su importancia y nivel jerárquico. En el caso de la organización, se toma en cuenta el perfil para las personas en los trabajos organizacionales. En las personas, el perfil de trabajo es un factor trascendente en el tema de expectativas y compromiso con la organización. A la hora en que las personas ingresan a la organización, se perfil en diferentes puestos.

- Ingresar, tipificar y distribuir correspondencias (enviar a un repartidor), textos escritos a mano, apuntar a su reposición y clasificado.
- Redactar correspondencia en lengua castellana.
- Reincorporar escritos a mano y asuntos recibidos, para la correspondencia y reunir archivos.

- Organizar y actualizar escritos y actas que por lo general son reservados, además listas donde se establezca su localización, además es importante brindar información de cargos al jefe inmediato.

b. Condiciones de trabajo

Existen tres diversas condiciones que impactan en gran medida en el trabajo. Los cuales son:

- Condiciones ambientales: luminosidad, ruido, etcétera.
- Condiciones de tiempo: horarios de trabajo, etcétera.
- Condiciones grupales: organización extraoficial, etcétera.

La higiene laboral está a cargo de las condiciones ambientales en el trabajo, aunque, también no descuido las otras condiciones. Cuando mencionamos condiciones ambientales de trabajo nos referimos los escenarios físicos del empleado en el puesto de trabajo donde se hallan, es decir, el escenario físico donde se desempeña las actividades. En tanto que las condiciones espaciales son otros puntos de gran importancia para el trabajo.

- Luz

Es decir la cantidad de luz que impacta en el lugar de trabajo. No se trata solamente en la luz en general, es particularmente la luz exacta que ingresa en el trabajo. De este modo, los modelos de luz se establecen según el modelo de trabajo establecido. La poca iluminación suele cansar la vista, alterar el sistema nervioso central de las personas, generar un trabajo deficiente y generador de accidentes laborales. Contar con un sistema de iluminación adecuado se debe contar con los siguientes requerimientos:

- o Debe ser apropiado: de tal forma que la cantidad luz sea apropiada para cada espacio de trabajo.
- o Distribuir de manera constante y homogénea la luz: A fin de evitar el cansancio visual. Es necesario impedir contrastes impulsivos de luz.

- Ruido

Se trata del eco indeseable cuyas características son: homogeneidad e intensidad. La homogeneidad consiste en la proporción de vibraciones por

segundo dadas por el ruido. Y la intensidad se mide por decibelios. Diferentes investigaciones han demostrado que el ruido no tiene influencia en el desempeño laboral. Sin embargo, tiene un impacto enorme en el confort de la persona, particularmente en su audición. De esta manera, la exposición constante de ruido puede impactar en la pérdida de audición. Esta depende de estos factores:

- La fuerza del ruido.
 - La frecuencia de rapidez.
 - Homogeneidad y tono.
- *Grado de calor del ambiente*

También es una condición de gran importancia. Existen puestos en los cuales se reconocen elevados niveles de calor en el ambiente, como en los trabajos vinculados a la siderúrgica, en la cual es importante que el empleado cuente con los recursos necesarios que no dañen directamente su salud. Existen también puestos donde la temperatura es baja, para lo cual es necesario la buena vestimenta.

- *Humedad*

Es el resultado de una cantidad higrométrica de aire. En la cual existen diversos escenarios muy húmedos, como factorías textiles. Por otra parte, existen escenarios donde se requiere de una mínima o nula humedad.

D. Involucramiento con el puesto y compromiso organizacional

Newstrom (2007) señala que existen diferentes actitudes además de la satisfacción laboral, no obstante, están vinculadas al trabajador que son relevantes para bastantes modelos. El involucramiento con el puesto conforme el trabajador se filtra con su labor, dedica su esfuerzo y tiempo, y lo tiene en cuenta como parte esencial en su vida. Realizar una actividad exigente y eficaz es un elemento relevante para su apariencia, lo que ayuda a explicar el impacto traumático en la falta de uso en sus carencias de afecto. El personal que se involucra con su labor tiene una mayor ética de trabajo, reflejan sus ganas de crecer y disfrutan participando en la toma de decisiones. En pocos escenarios se

tienen retrasos o absentismo están dispuestos a trabajar más y a menudo tratan de desempeñarse de la mejor forma.

El compromiso del trabajador, es la medida como este se involucra con la organización y desea continuar participando activamente con la misma. De igual forma que un objeto metálico se une a otro, es la disposición que tiene el trabajador para continuar en la organización a largo plazo. A menudo, demuestra el esfuerzo que tiene el colaborador con la misión y finalidades de la institución y su objetivo para continuar su labor en ella. Por lo general, aquellos trabajadores con más años en la organización tienen un compromiso más fuerte, que han logrado éxitos individuales en la misma y laboran en un equipo fuertemente comprometido. El personal con compromiso a menudo no falta a su labor, tiene iniciativa para obedecer las políticas organizacionales y tienen pocas tasas de desertión. Particularmente, su gran experiencia y conocimiento del trabajo se traduce frecuentemente en usuarios leales que confían más en ellos, que da referencias favorables resultando una buena imagen de la propia organización.

E. Elementos que aumentan la posibilidad que las personas se sientan comprometidas con sus actividades

Robbins y Judge (2017) señalan que un tema esencial es comprometer al trabajador para que este participe en su trabajo, aunque también se halla delimitado en cierta parte por características del cargo y por los recursos requeridos para desempeñar una correcta actividad.

Un tema también de trascendencia se halla en la relación de las bondades de la persona y de la organización. Las actitudes del liderazgo que más motivan al personal es tener un objetivo que ayude a comprometerlo más con sus funciones.

Aunque también existen críticas sobre el compromiso es principalmente los comportamientos reiterativos sobre la conducta en el trabajo como el estrés o la satisfacción. Además, los cuestionamientos más relacionados al compromiso se relacionan entorno a la motivación y la dedicación de cierta función, algo que retrasa considerablemente sobre las preguntas en la satisfacción en el trabajo.

Asimismo, es probable que el nivel de compromiso pronostique de mejor manera los efectos que tiene en los comportamientos frecuente en el trabajo.

F. Intervención laboral y compromiso organizacional

Robbins y Coulter (2010) señalan que la intervención laboral se presenta si el empleado se siente identificado con su labor, participa de manera constante y tienen un desempeño eficiente en la organización. El personal con buen rango de participación labora se siente comprometido con sus funciones. Estudios señalan que los buenos niveles de intervención en el trabajo se relacionan a las constantes faltas en el lugar de trabajo.

Es un nivel donde el empleado se une a la organización tanto en sus objetivos como metas, a fin de continuar en la misma. Por otra parte, la intervención también se relaciona con la organización. Las investigaciones han demostrado que el compromiso organizacional contribuye al mismo tiempo a reducir las faltas y la rotación al personal. ¿Cuál es el motivo? Es real ya que el resultado es general y continuo en la compañía cuya satisfacción es recurrente. Aunque, el compromiso organizacional es una conducta que ahora no es considerado tan importante. Por lo general, el personal que trabaja en una organización por un buen tiempo tiene una estrecha relación con la organización. Aun con los estudios que afirman que el compromiso organizacional no es tanta importancia en la actualidad, podemos decir que es valioso para la organización ya que contar con un gran compromiso por parte del personal conduce a elevar la satisfacción en el trabajo y a un poco rotación.

G. Principio de compromiso e igualitarismo

Bohlander, Snell y Morris (2018), las personas tienen ganas se parte de la organización, sentir que trabajan en ella y no que solamente cumplen una función. Los entornos laborales que son más equitativos, reducen las distinciones en estatus y poder y, en el procedimiento, aumentan la integración y el trabajo en equipo. Y ello pasa, la eficiencia puede mejorarse con los individuos que en alguna manera trabajaron separadas ahora se unan.

Transmitir el poder de manera ascendente en la organización es brindarle el empoderamiento al personal, pero se necesita de cambios estructurales. Con frecuencia, los gerentes emplean sondeos al personal, sistemas de recomendaciones, equipos de intervención entre otros. Cuestionar al personal sobre los procesos que son de ayuda y aquellos que no sirven.

Asimismo, es posible volver a diseñar los flujos de trabajo para brindar al personal un control total en la toma de decisiones. Más libertad en sus puestos y en los equipos conformados con métodos capaces de aumentar el poder al personal para que inciden en sus decisiones, recomienden cambios o actúen por cuenta propia.

Hacer partícipe al personal en la toma de decisiones y brindarles la autonomía además incrementa su compromiso. Recuerde que el personal comprometido rinde de forma constante en grados elevados, se animan, con lo que realizan y quieren mejoras y más determinadas de realizar actividades.

El personal que no se siente comprometido suele tener un costo alto para las empresas. Algunos expertos creen que es posible que varios empleados de la Société Générale supieron que había un problema, pero no lo informaron debido a su bajo nivel de compromiso. Existe muchas pruebas que recomiendan que la gestión táctica de personal y los métodos de mejor rendimiento son importantes para incrementar el compromiso de los trabajadores. Cuando una organización cuenta con táctica sobre su personal, tendrá un más compromiso por parte de estos.

H. Mejoramiento del compromiso

Griffin, Phillips y Gully (2017), las actitudes constituyen otro conjunto de resultados individuales en el o los gerentes pueden influir. Los niveles de complacencia o no en el compromiso con la organización y la participación del personal desempeñan un papel relevante en el comportamiento organizacional. Existen abundantes estudios con respecto a la complacencia en la labor que muestra que aspectos individuales, como las carencias e intereses individuales, establecen dicha conducta a lado de aspectos grupales y corporativos, como los vínculos con colegas y superiores, así como las condiciones laborales y

normativas y el incentivo. Un trabajador satisfecho falta de forma constante, realizar importantes contribuciones y permanece por más tiempo en la compañía. En opuesto, un empleado complacido suele no asistir a su trabajo cuyo estrés es alto e influye en sus demás compañeros e intenta irse del trabajo. Sin embargo, niveles altos de satisfacción no se traducen en mejores niveles de rendimiento.

I. Las actitudes y las organizaciones

Mochón, Mochón y Sáez (2014), de cara al estudio de las organizaciones, se considera como actitud de un trabajador a la capacidad que tiene éste para proceder en una forma y no de otra, con respecto a elementos determinados vinculados con el puesto laboral.

Existen tres tipos de posturas que vinculan con la labor, que son satisfacción laboral, participación en el trabajo y el compromiso organizacional.

Otro hecho a resaltar es que las actitudes son cambiantes. Efectivamente, ha sido contrastado por los investigadores y observado por los gerentes, que las conductas de los individuos cambian continuamente. Este hecho induce a que las organizaciones inviertan tiempo y recursos en medirlas y en tratar de moldear las posturas del personal de tal manera que el resultado sea favorable para los intereses de la organización.

La satisfacción laboral se mide directamente mediante encuestas en las que se les pregunta a los trabajadores por su grado de satisfacción con el trabajo que realizan. Indirectamente la satisfacción laboral se suele medir relacionando la satisfacción con la productividad, pues como antes se ha señalado, existe una alta correlación entre satisfacción y productividad. La satisfacción también está relacionada con el nivel de ausentismo y con la rotación. Se ha notado que el personal que tiene un alto nivel de interpersonal laboral presentan un bajo ausentismo y tasas de renuncia relativamente reducidas y también presentan unos niveles más bajos de rotación. En cualquier caso, en los últimos años el compromiso que los empleados tienen con una organización no suele ser tan importante como lo era hace unos años y es mucho más frecuente la movilidad de los trabajadores de unas empresas a otras. De hecho, algunas organizaciones valoran positivamente los perfiles de ciertos profesionales que tienen una

experiencia laboral en diversas empresas. En cualquier caso, la convicción del personal que la organización valor su esfuerzo y muestra interés por su confort, suele tener efectos muy positivos en las actitudes de los empleados hacia la organización.

J. Participación de los trabajadores

Griffin, Phillips y Gully (2017), ¿Cómo se sentiría en un trabajo en que le desagradan sus compañeros, su jefe es malvado y carece de los recursos que requiere para trabajar? ¿Se esforzaría totalmente en su trabajo? Si nos sentimos respetados y vemos la importancia que tiene nuestro trabajo para la empresa y para los demás, seremos más entusiastas y participaremos más. La participación de los empleados es una conexión emocional e intelectual acentuada que tiene un empleado con su puesto, organización, gerente o compañeros que hace que aumente su esfuerzo en el trabajo.

El personal que interviene brinda toda su energía y en ocasiones se entregan más de lo que deben, ya que les interesa la compañía y trabajan de manera correcta en sus puestos. Y los que no lo hacen rinden por debajo competencias y no tienen vínculos afectivos con sus superiores para dar un esfuerzo mayor. En vez de sentir que deben laborar con fervor y entusiasmo, siente que debe hacer un esfuerzo mínimo y nada más.

Un estudio reveló que más de 50% de los altos directivos tienen una "alineación y conexión emocional" con su organización menor que la ideal. Este porcentaje resulta particularmente problemático cuando consideramos las consecuencias financieras de una participación baja. Una alta participación de los empleados se relaciona con el desempeño superior de la empresa. Como gerente, usted debe recordar que los impulsores de la participación de los empleados pueden diferir de los impulsores de atracción y retención, es decir, que atrae a los empleados a una organización, no es lo mismo que los hace participar y los mantiene en la organización. La participación mejora cuando el empleado:

- Tiene roles y metas claras
- Cuenta con los recursos que necesita para hacer un buen trabajo

- Obtiene retroalimentación significativa de su desempeño
- Puede aplicar sus talentos
- Es recompensado cuando realiza un buen trabajo
- Tienen relaciones positivas con sus compañeros
- Tienen oportunidades de aprender y crecer
- Cuentan con un liderazgo de apoyo.

2.3. Definición de términos básicos

Variable independiente: Habilidades directivas

Es aquella que evalúa los aspectos clave en la dirección de las organizaciones mediante sus recursos y capacidades (Bernal y Sierra, 2013).

Habilidades para administrar para administrar el tiempo

Hacen referencia a la destreza del gerente para organizar las prioridades de las acciones de manera eficaz y dar mandatos adecuadamente (Griffin y Van Fleet, 2016).

Habilidades interpersonales

Los ejecutivos pasan bastante tiempo interrelacionando con individuo interna y externamente de la empresa u organización. Es necesario que tengan habilidades interpersonales, mejor dicho, la habilidad de entender y vincularse con individuos y equipos, como también incentivar a los demás a dar buenos frutos (Griffin y Van Fleet, 2016)

Habilidades conceptuales

Los ejecutivos pasan bastante tiempo interrelacionando con individuo interna y externamente de la empresa u organización. Es necesario que tengan habilidades interpersonales, mejor dicho, la habilidad de entender y vincularse con individuos y equipos, como también incentivar a los demás a dar buenos frutos (Griffin y Van Fleet, 2016).

Habilidades para diagnosticar

Esta habilidad es importante para el éxito de un gerente o de un ejecutivo, mejor dicho, la habilidad de captar la solución más conveniente en una situación (Griffin y Van Fleet, 2016).

Habilidades para la comunicación

Son aquellas que hacen referencia a la destreza del administrador, de dar datos y opiniones y conseguir las opiniones y los datos que dan de mismo modo (Griffin y Van Fleet, 2016).

Habilidades para toma de decisiones

Estas habilidades hacen referencia a la destreza del administrador para detectar y determinar de forma apropiada las deficiencias y oportunidades, y después seleccionar la medida apropiada para solucionar estas deficiencias y sacar provecho de las oportunidades (Griffin y Van Fleet, 2016).

Habilidades técnicas

Estas destrezas son especialmente relevantes para los directores y/o gerentes de primera línea, los cuales dedican dos y a replicar cuestionamientos en alusión a dificultades en el trabajo (Griffin y Van Fleet, 2016).

Variable dependiente: Compromiso laboral

El nivel donde el trabajador se reconoce con su organización y sus blancos, tiene deseos por continuar en esta (Griffin, Phillips y Gully, 2017).

Compromiso afectivo

Orientación y vínculo afectivos, asimismo en el grado de identificación del personal a su organización, metas, blancos y virtudes (Uribe, 2015).

Compromiso normativo

Es aquel compromiso en el cual el personal debe tener en cuenta como correcto de acuerdo a la moral que tiene para continuar con las actividades en una cierta compañía procede de tensiones normativas propias para cooperar con lograr con los objetivos de la empresa (Uribe, 2015).

Compromiso de continuidad

Donde el personal continúa en la organización debido a la identificación de la persona con determinados vínculos (pensión, antigüedad, beneficios) que se producirían – desperdiciar si se culmina el vínculo laboral (Uribe, 2015).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

Las habilidades directivas influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. Las habilidades para administrar el tiempo influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021.
- b. Las habilidades interpersonales influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021.
- c. Las habilidades conceptuales influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021.
- d. Las habilidades para diagnosticar influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021.
- e. Las habilidades para la comunicación influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021.
- f. Las habilidades para la toma de decisiones influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021.

- g. Las habilidades técnicas influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores
HABILIDADES DIRECTIVAS	<i>Habilidades para administrar el tiempo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Comprender el orden de prioridad. - Delegar con eficacia. - Programar las juntas. - Controlar las intromisiones. - Manejar el estrés.
	<i>Habilidades interpersonales</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocer diferencias individuales. - Trabajar con equipos. - Manejar los conflictos - Motivar a otros. - Dirigir las conductas en el centro de trabajo.
	<i>Habilidades conceptuales</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Pensamiento estratégico - Dirigir la creatividad. - Dirigir la innovación. - Manejo el cambio.
	<i>Habilidades para diagnosticar</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer las relaciones causa - efecto. - Administrar el control. - Incentivar a los empleados.
	<i>Habilidades para la comunicación</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Transmitir e informar de forma eficiente las ideas. - Dirigir de manera correcta la comunicación
	<i>Habilidades para la toma de decisiones</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer la perspectiva de decisiones - Toma de decisiones participativa.
	<i>Habilidades técnicas</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos especializados - Herramientas de toma de decisiones.

Fuente: Griffin y Van Fleet (2016).

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	<i>Compromiso afectivo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de identificación. - Objetivos y metas. - Valores.
	<i>Compromiso normativo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Vínculo moral. - Presiones normativas.
	<i>Compromiso de continuidad</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Permanencia por pensión. - Permanencia por antigüedad. - Permanencia por beneficios.

Fuente: Uribe (2015).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Es aplicada porque busca conocimientos con fines de aplicarlo inmediatamente a la realidad para modificarlo, es decir, presenta solución a problemas prácticos (Díaz, Escalona, Castro, León, & Ramírez, 2013).

El nivel es correlacional porque se establece la relación entre las variables de estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

El diseño es no experimental porque no se manipuló las variables de estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Es de enfoque cuantitativo ya que emplea ciencia estadística para concluir acerca del objeto de estudio, considerando elementos numéricos que permiten comprender la realidad y valorarlos (Muñoz, 2011).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población está representada por 80 trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo.

3.2.2. Muestra

Por contar con una población de tamaño factible para la ejecución de la investigación, no fue necesario el cálculo de la muestra:

3.3. Técnicas de recolección de datos

La técnica propuesta es la encuesta. El instrumento propuesto es un cuestionario, el cual evaluará las variables, Habilidades directivas y Compromiso organizacional. El cuestionario será respondido por los trabajadores la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. Para el estadístico de prueba se utilizó el Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Resultados descriptivos de las habilidades directivas

Tabla 1

Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de las Habilidades para administrar el tiempo

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿Su jefe considera importante agendar las tareas a realizar durante la jornada laboral?	26	32.5%	14	17.5%	13	16.3%	15	18.8%	12	15.0%
2. ¿Su jefe delega con eficiencia?	27	33.8%	15	18.8%	19	23.8%	8	10.0%	11	13.8%
3. ¿Su jefe programa juntas para coordinar las actividades a desarrollar?	29	36.3%	17	21.3%	17	21.3%	9	11.3%	8	10.0%
4. ¿Su jefe sabe manejar cualquier intromisión frente a las situaciones que se presenten?	27	33.8%	18	22.5%	13	16.3%	11	13.8%	11	13.8%
5. ¿Su jefe toma pausas dentro de su jornada laboral para lidiar con el estrés laboral?	34	42.5%	19	23.8%	14	17.5%	6	7.5%	7	8.8%

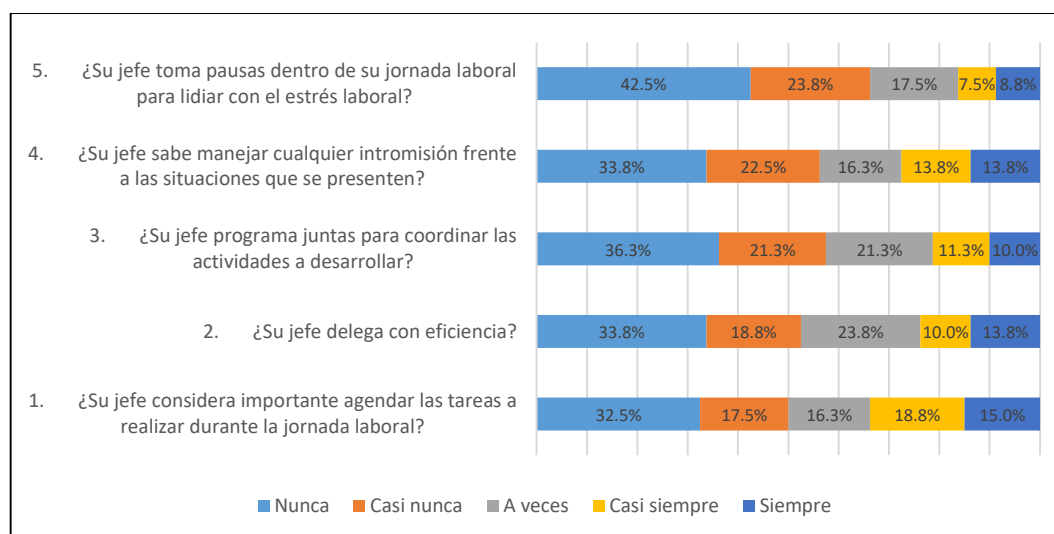


Figura 1. Habilidades para administrar el tiempo.

Tabla 1, que con respecto a si su jefe considera importante agendar las tareas a realizar durante la jornada laboral 50% mencionó que nunca y casi nunca, en el caso del 16,3% indicó que a veces y el 33,8% indicó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, con referencia a si su jefe delega con eficiencia el 52,6% evidenció que casi nunca y nunca, en el caso del 23,8% ratificó que a veces y el 23,8% mencionaron que siempre y casi siempre. En tercer lugar, con respecto a si su jefe programa juntas para coordinar las actividades a desarrollar el 57,6% mencionaron que casi siempre y siempre, el 21,3% recaló que a veces y el 21,3% consideró que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si su jefe sabe manejar cualquier intromisión frente a las situaciones que se presenten el 56,3% respondieron que siempre y casi siempre, el 16,3% indicaron que a veces y el 27,6% evidenciaron que siempre y casi siempre. En quinto lugar, en referencia a si su jefe toma pausas dentro de su jornada laboral para lidiar con el estrés laboral el 66,3% mencionó que casi nunca y nunca, el 17,5% mencionaron que a veces y el 16,3% indicó que siempre y casi siempre.

Tabla 2

Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de las Habilidades interpersonales

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6. ¿Su jefe reconoce las diferencias individuales de su equipo de trabajo?	22	27.5%	15	18.8%	15	18.8%	14	17.5%	14	17.5%
7. ¿Su jefe tiene se desempeña eficientemente al trabajar en equipo?	28	35.0%	12	15.0%	17	21.3%	11	13.8%	12	15.0%
8. ¿Su jefe gestiona los conflictos con un enfoque directo y constructivo?	32	40.0%	14	17.5%	18	22.5%	8	10.0%	8	10.0%
9. ¿Su jefe brinda el soporte necesario a sus trabajadores durante sus funciones?	26	32.5%	20	25.0%	13	16.3%	10	12.5%	11	13.8%
10. ¿Su jefe dirige las conductas de su equipo, mediante el ejemplo?	33	41.3%	20	25.0%	15	18.8%	6	7.5%	6	7.5%

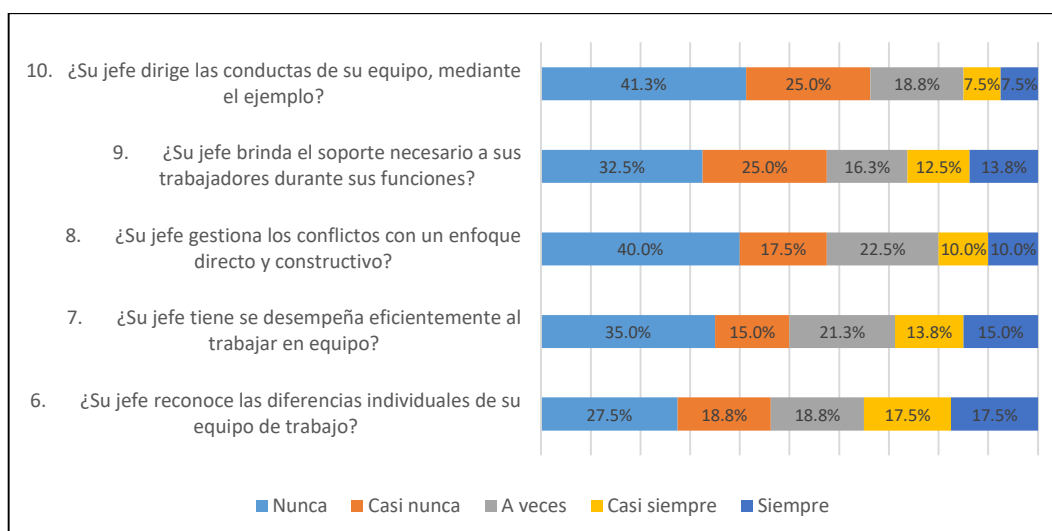


Figura 2. Habilidades interpersonales.

Tabla 2, con respecto a si su jefe reconoce las diferencias individuales de su equipo de trabajo 46,3% mencionó que nunca y casi nunca, en el caso del 18,8% indicó que a veces y el 35% indicó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, con referencia a si su jefe tiene se desempeña eficientemente al trabajar en equipo el 50% evidenció que casi nunca y nunca, en el caso del 21,3% ratificó que a veces y el 28,8% mencionaron que siempre y casi siempre. En tercer lugar, con respecto a si su jefe gestiona los conflictos con un enfoque directo y constructivo el 57,5% mencionaron que casi siempre y siempre, el 22,5% recaló que a veces y el 20% consideró que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si su jefe brinda el soporte necesario a sus trabajadores durante sus funciones el 57,5% respondieron que siempre y casi siempre, el 16,3% indicaron que a veces y el 26,3% evidenciaron que siempre y casi siempre. En quinto lugar, en referencia a si su jefe dirige las conductas de su equipo, mediante el ejemplo el 66,3% mencionó que casi nunca y nunca, el 18,8% mencionaron que a veces y el 15% indicó que siempre y casi siempre.

Tabla 3
Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de las Habilidades conceptuales

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
11. ¿Su jefe actúa estratégicamente en los diferentes escenarios que se le presenta?	26	32.5%	12	15.0%	13	16.3%	16	20.0%	13	16.3%
12. ¿Su jefe dirige con creatividad?	27	33.8%	14	17.5%	19	23.8%	9	11.3%	11	13.8%
13. ¿Su jefe dirige con innovación?	30	37.5%	16	20.0%	17	21.3%	9	11.3%	8	10.0%
14. ¿Su jefe maneja estratégicamente los cambios que se realizan?	27	33.8%	16	20.0%	13	16.3%	11	13.8%	13	16.3%

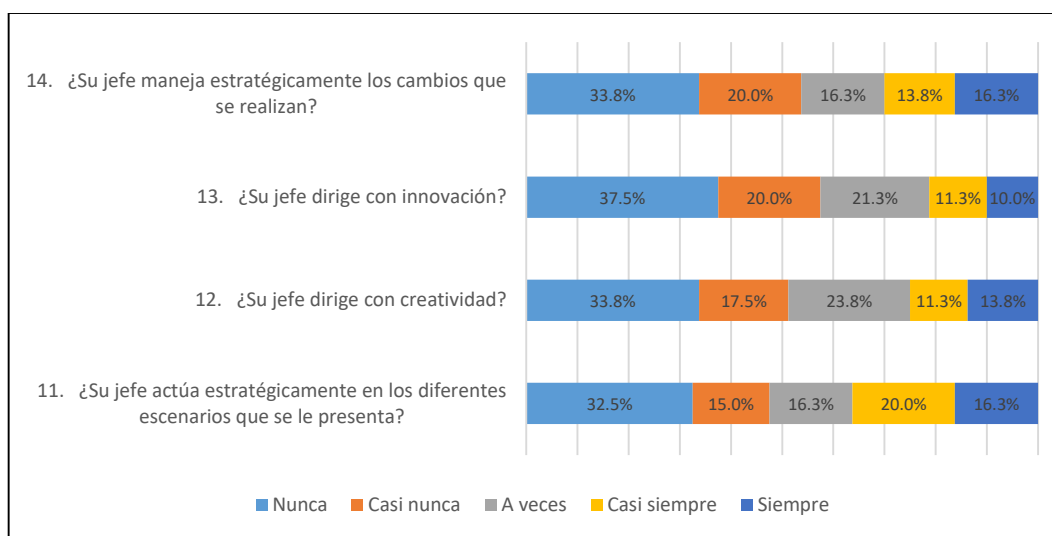


Figura 3. Habilidades conceptuales.

Tabla 3, que con respecto a si su jefe actúa estratégicamente en los diferentes escenarios que se le presenta el 47,5% mencionó que nunca y casi nunca, en el caso del 16,3% indicó que a veces y el 36,3% indicó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, con referencia a si su jefe dirige con creatividad el 51,3% evidenció que casi nunca y nunca, en el caso del 23,8% ratificó que a veces y el 25,1% mencionaron que siempre y casi siempre. En tercer lugar, con respecto a si su jefe dirige con innovación el 57,5% mencionaron que casi siempre y siempre, el 21,3% recaló que a veces y el otro 21,3% consideró que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si su jefe maneja estratégicamente los cambios que se realizan el 53,8% respondieron que siempre y casi siempre, el 16,3% indicaron que a veces y el 30,1% evidenciaron que siempre y casi siempre.

Tabla 4

Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de las Habilidades para diagnosticar

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
15. ¿Su jefe considera mejor examinar los problemas por partes para tener una adecuada solución?	14	17.5%	11	13.8%	28	35.0%	13	16.3%	14	17.5%
16. ¿Su jefe pone en claro las reglas de trabajo, con el fin de administrar el control?	13	16.3%	9	11.3%	28	35.0%	12	15.0%	18	22.5%
17. ¿Su jefe incentiva a su equipo humano?	14	17.5%	35	43.8%	10	12.5%	8	10.0%	13	16.3%

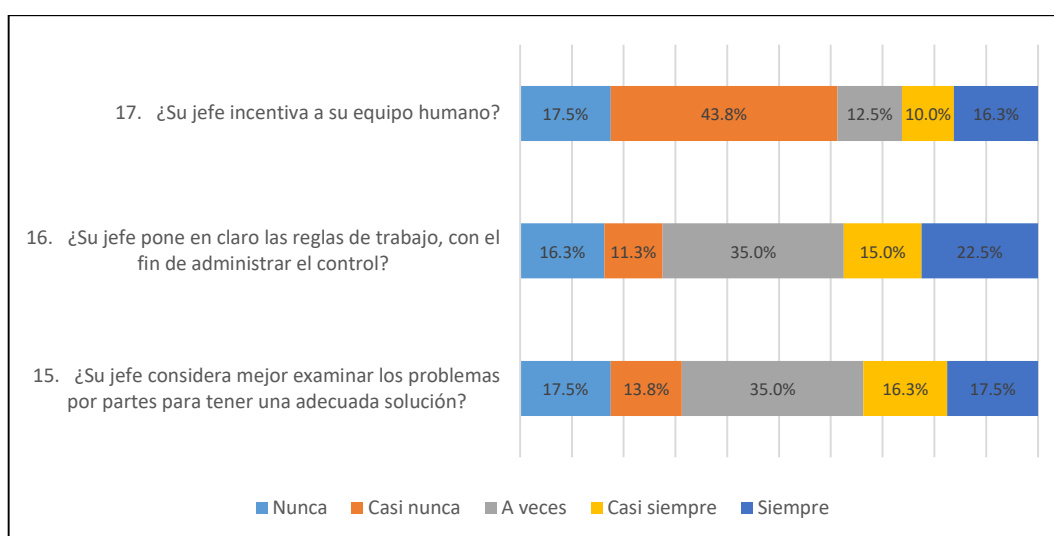


Figura 4. Habilidades para diagnosticar.

Tabla 4, que con respecto a si su jefe considera mejor examinar los problemas por partes para tener una adecuada solución 31,3% mencionó que nunca y casi nunca, en el caso del 35% indicó que a veces y el 33,8% indicó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, con referencia a si su jefe pone en claro las reglas de trabajo, con el fin de administrar el control el 27,6% evidenció que casi nunca y nunca, en el caso del 35% ratificó que a veces y el 37,5% mencionaron que siempre y casi siempre. En tercer lugar, con respecto a si su jefe incentivo a su equipo humano el 61,3% mencionaron que casi siempre y siempre, el 12,5% recalcó que a veces y el otro 26,3% consideró que siempre y casi siempre.

Tabla 5
Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de las Habilidades para la comunicación

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
18. ¿Su jefe transmite e informa de forma eficiente sus ideas?	8	10.0%	24	30.0%	14	17.5%	14	17.5%	20	25.0%
19. ¿Su jefe dirige de manera correcta la comunicación?	10	12.5%	31	38.8%	14	17.5%	13	16.3%	12	15.0%

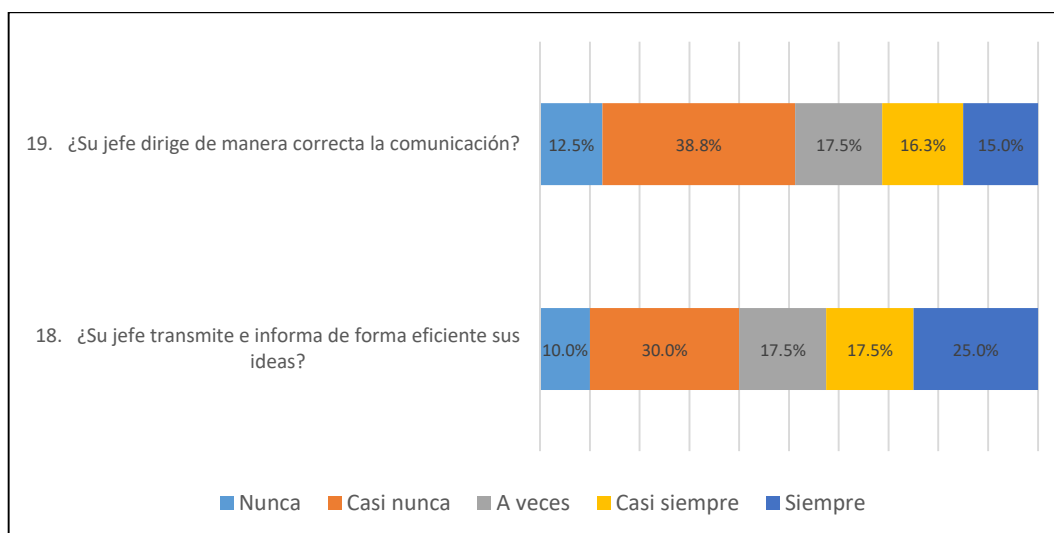


Figura 5. Habilidades para la comunicación.

Tabla 5, con respecto a si su jefe transmite e informa de forma eficiente sus ideas 40% mencionó que nunca y casi nunca, en el caso del 17,5% indicó que a veces y el 42,5% indicó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, con referencia a si su jefe dirige de manera correcta la comunicación el 51,3% evidenció que casi nunca y nunca, en el caso del 17,5% ratificó que a veces y el 31,3% mencionaron que siempre y casi siempre.

Tabla 6
Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de las habilidades para la toma de decisiones

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
20. ¿Su jefe reúne la información necesaria antes de tomar una decisión?	3	3.8%	25	31.3%	21	26.3%	17	21.3%	14	17.5%
21. ¿Su jefe involucra a los trabajadores en la participación de toma de decisiones?	4	5.0%	31	38.8%	18	22.5%	16	20.0%	11	13.8%

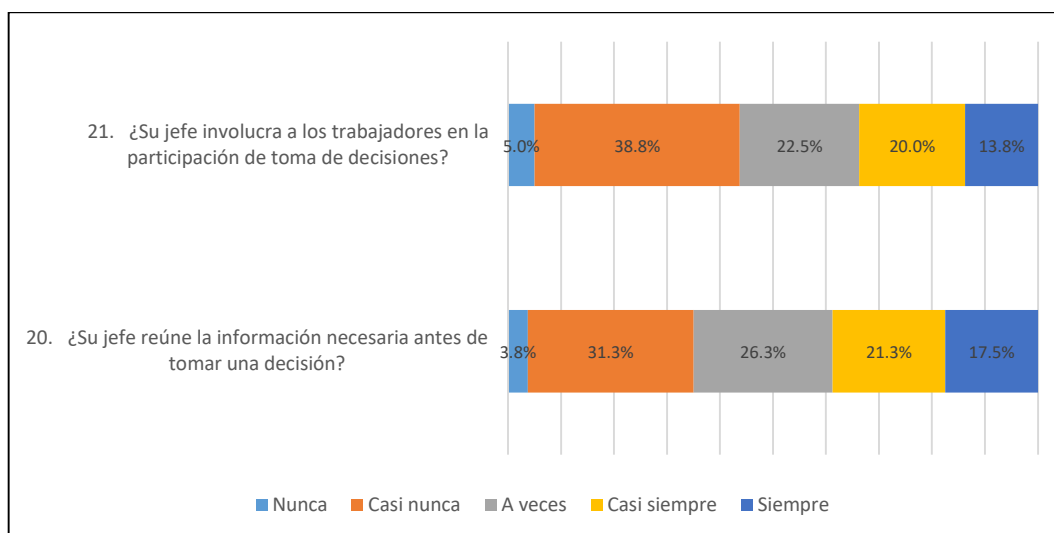


Figura 6. Habilidades para la toma de decisión.

Tabla 6, con respecto a si su jefe reúne la información necesaria antes de tomar una decisión 35,1% mencionó que nunca y casi nunca, en el caso del 26,3% indicó que a veces y el 38,8% indicó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, con referencia a si su jefe involucra a los trabajadores en la participación de toma de decisiones el 43,8% evidenció que casi nunca y nunca, en el caso del 22,5% ratificó que a veces y el 38,8% mencionaron que siempre y casi siempre.

Tabla 7
Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de las Habilidades técnicas

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
22. ¿Su jefe domina todas las funciones que involucran su puesto laboral?	2	2.5%	28	35.0%	26	32.5%	14	17.5%	10	12.5%
23. ¿Su jefe cuenta con las herramientas necesarias en la toma de decisiones?	3	3.8%	33	41.3%	21	26.3%	9	11.3%	14	17.5%

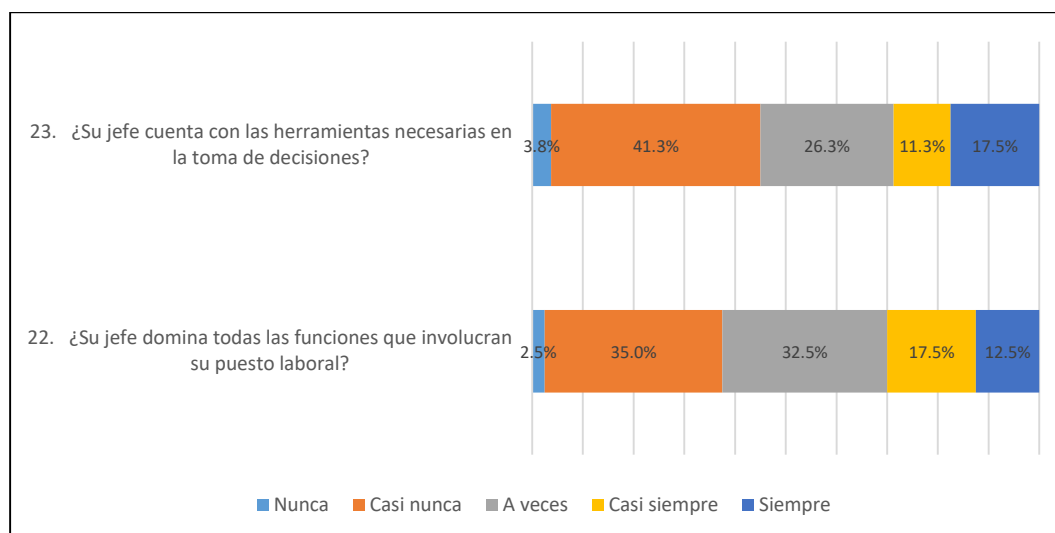


Figura 7. Habilidades técnicas.

Tabla 7, con respecto a si su jefe domina todas las funciones que involucran su puesto laboral 37,5% mencionó que nunca y casi nunca, en el caso del 32,5% indicó que a veces y el 30% indicó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, con referencia a si Su jefe cuenta con las herramientas necesarias en la toma de decisiones el 45,1% evidenció que casi nunca y nunca, en el caso del 26,3% ratificó que a veces y el 28,8% mencionaron que siempre y casi siempre.

B. Resultado descriptivo del compromiso organizacional

Tabla 8

Resultado de las frecuencias absolutas y relativas del compromiso afectivo

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
24. ¿Se siente emocionalmente comprometido con la empresa?	16	20.0%	10	12.5%	27	33.8%	14	17.5%	13	16.3%
25. ¿Siente que los objetivos y metas están alineados con los suyos?	14	17.5%	11	13.8%	21	26.3%	12	15.0%	22	27.5%
26. ¿Los valores que establece la empresa se identifica con usted?	14	17.5%	32	40.0%	12	15.0%	9	11.3%	13	16.3%

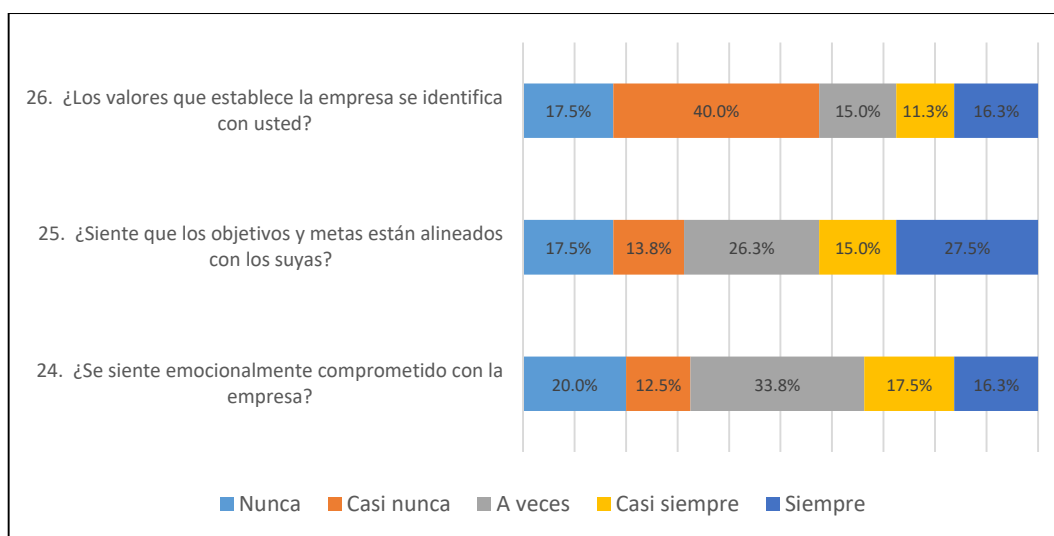


Figura 8. Comunicación afectiva.

Tabla 8, con respecto a si se siente emocionalmente comprometido con la empresa 31,3% mencionó que nunca y casi nunca, en el caso del 32,5% indicó que a veces y el 33,8% indicó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, con referencia a si siente que los objetivos y metas están alineados con los suyos el 31,3% evidenció que casi nunca y nunca, en el caso del 26,3% ratificó que a veces y el 42,5% mencionaron que siempre y casi siempre. En tercer lugar, con respecto a si los valores que establece la empresa se identifica con usted el 57,5% mencionaron que casi siempre y siempre, el 15% recalzó que a veces y el otro 27,6% consideró que siempre y casi siempre.

Tabla 9
Resultado de las frecuencias absolutas y relativas del compromiso normativo

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
27. ¿Se siente moralmente identificado con la empresa?	4	5.0%	20	25.0%	19	23.8%	18	22.5%	19	23.8%
28. ¿Siente que permanece en la empresa solo por presiones normativas?	4	5.0%	30	37.5%	24	30.0%	12	15.0%	10	12.5%

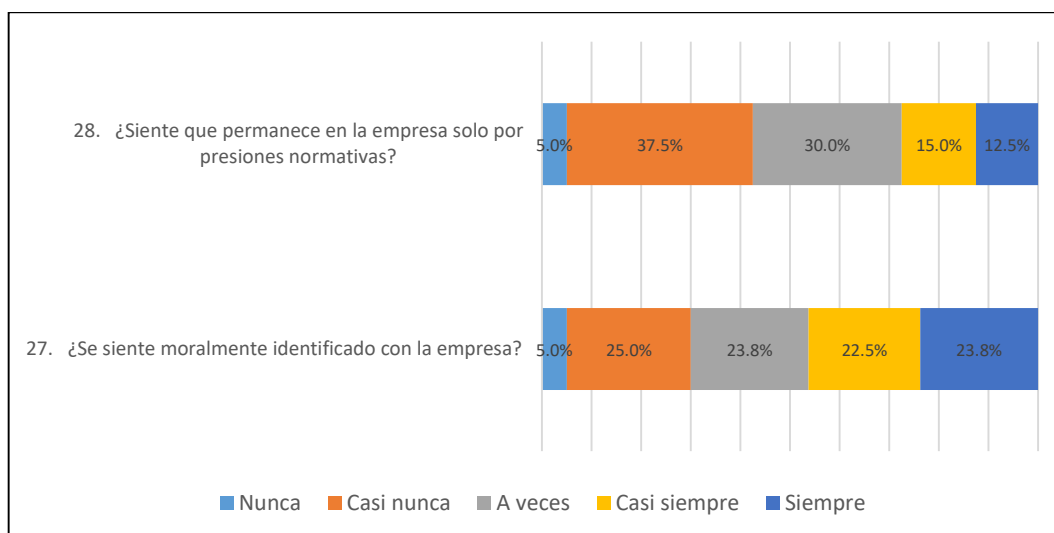


Figura 9. Comunicación normativa.

Tabla 9, con respecto a si se siente moralmente identificado con la empresa 31,3% mencionó que nunca y casi nunca, en el caso del 30% indicó que a veces y el 46,3% indicó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, con referencia a si siente que permanece en la empresa solo por presiones normativas el 42,5% evidenció que casi nunca y nunca, en el caso del 30% ratificó que a veces y el 27,5% mencionaron que siempre y casi siempre.

Tabla 10

Resultado de las frecuencias absolutas y relativas del compromiso de continuidad

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
29. ¿Siente que continúa en la empresa solo por la pensión que recibirá a futuro?	23	28.8%	20	25.0%	18	22.5%	9	11.3%	10	12.5%
30. ¿Debido a la antigüedad que tengo en la empresa, no estaría dispuesto a renunciar?	17	21.3%	20	25.0%	18	22.5%	10	12.5%	15	18.8%
31. ¿Continúa laborando en la empresa porque otra no podría igualarla en beneficios (sueldo y prestaciones)?	17	21.3%	22	27.5%	24	30.0%	7	8.8%	10	12.5%

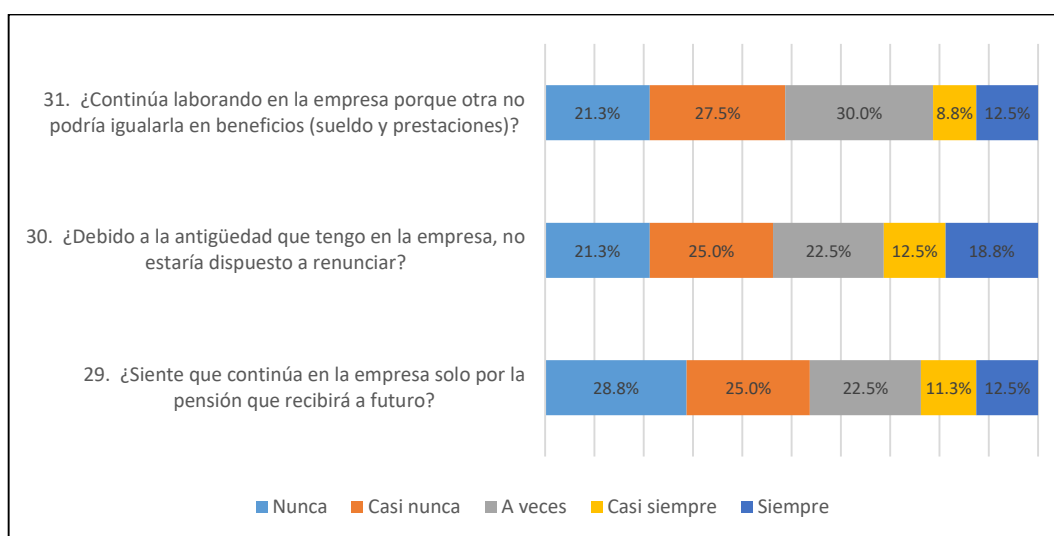


Figura 10. Capacidad del trabajador.

Tabla 10, con respecto a si siente que continúa en la empresa solo por la pensión que recibirá a futuro 53,8% mencionó que nunca y casi nunca, en el caso del 22,5% indicó que a veces y el 23,8% indicó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, con referencia a si debido a la antigüedad que tengo en la empresa, no estaría dispuesto a renunciar el 46,3% evidenció que casi nunca y nunca, en el caso del 22,5% ratificó que a veces y el 31,3% mencionaron que siempre y casi siempre. En tercer lugar, con respecto a si continúa laborando en la empresa porque otra no podría igualarla en beneficios (sueldo y prestaciones) el 48,8% mencionaron que casi siempre y siempre, el 30% recalzó que a veces y el otro 21,3% consideró que siempre y casi siempre.

C. Prueba de normalidad

Se utilizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk. Por lo mostrado en la Tabla 11, se optó por utilizar la prueba de Rho Spearman.

Tabla 11

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Habilidades directivas	.104	80	.033
Habilidades para administrar el tiempo	.127	80	.003
Habilidades interpersonales	.136	80	.001
Habilidades conceptuales	.136	80	.001
Habilidades para diagnosticar	.193	80	.000
Habilidades para la comunicación	.146	80	.000
Habilidades para la toma de decisiones	.173	80	.000
Habilidades técnicas	.160	80	.000
Compromiso organizacional	.103	80	.036

A. Corrección de significación de Lilliefors

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 12

Prueba de Rho de Spearman entre las habilidades directivas y compromiso organizacional

			Habilidades directivas	compromiso organizacional
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coefficiente de correlación	1,000	,645**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,645**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se observa en la Tabla 12 que la prueba de Rho de Spearman arroja un valor de 0.7888, con una significancia de $p = 0.00 < 0.05$; lo cual nos indica que la gestión por competencia influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Hipótesis específico 1

Tabla 13

Prueba de Rho de Spearman entre las habilidades para administrar el tiempo y compromiso organizacional

			Habilidades para administrar el tiempo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Habilidades para administrar el tiempo	Coefficiente de correlación	1,000	,432**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,432**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se observa en la Tabla 13 que las habilidades para administrar el tiempo influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021, basados en los resultados obtenidos en la prueba de Rho de Spearman de 0.432 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00 < 0.05$.

Hipótesis específico 2

Tabla 14

Prueba de Rho de Spearman entre las habilidades interpersonales y compromiso organizacional

			Habilidades interpersonales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Habilidades interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,403**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,403**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se observa en la Tabla 14 que las habilidades interpersonales influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021, basados en los resultados obtenidos en la prueba de Rho de Spearman de 0.403 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00 < 0.05$.

Hipótesis específico 3

Tabla 15

Prueba de Rho de Spearman entre las habilidades interpersonales y compromiso organizacional

			Habilidades conceptuales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Habilidades conceptuales	Coefficiente de correlación	1,000	,411**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,411**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se observa en la Tabla 15 que las habilidades conceptuales influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021, basados en los resultados obtenidos en la prueba de Rho de Spearman de 0.411 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00 < 0.05$.

Hipótesis específico 4

Tabla 16

Prueba de Rho de Spearman entre las habilidades para diagnosticar y compromiso organizacional

			Habilidades para diagnosticar	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Habilidades para diagnosticar	Coefficiente de correlación	1,000	,654**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,654**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se observa en la Tabla 16 que las habilidades para diagnosticar influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021, basados en los resultados obtenidos en la prueba de Rho de Spearman de 0.654 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00 < 0.05$.

Hipótesis específico 5

Tabla 17

Prueba de Rho de Spearman entre las habilidades para la comunicación y compromiso organizacional

			Habilidades para la comunicación	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Habilidades para la comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,588**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,588**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se observa en la Tabla 17 que las habilidades para la comunicación influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021, basados en los resultados obtenidos en la prueba de Rho de Spearman de 0.588 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00 < 0.05$.

Hipótesis específico 6

Tabla 18

Prueba de Rho de Spearman entre las habilidades para la toma de decisiones y compromiso organizacional

		Habilidades para la toma de decisiones	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Habilidades para la toma de decisiones	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,553**
		N	,000
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	80
		Sig. (bilateral)	,553**
		N	,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se observa en la Tabla 18 que las habilidades para la toma de decisiones influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021, basados en los resultados obtenidos en la prueba de Rho de Spearman de 0.553 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00 < 0.05$.

Hipótesis específico 7

Tabla 19

Prueba de Rho de Spearman entre las habilidades técnicas y compromiso organizacional

			Habilidades técnicas	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Habilidades técnicas	Coeficiente de correlación	1,000	,423**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,423**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se observa en la Tabla 19 que las habilidades técnicas influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021, basados en los resultados obtenidos en la prueba de Rho de Spearman de 0.423 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00 < 0.05$.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

El objetivo fundamental de la investigación fue Las habilidades directivas influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021; los resultados reportan que el valor obtenido en la Prueba de Rho de Spearman es de 0,645 ubicándolo en un grado positivo moderado, acompañado de un nivel de significancia de $p = 0.00 < 0.05$. En el entorno internacional, según Tello (2018) la realidad actual es que los sistemas son amplios y complejos por lo que conseguir gente comprometida es un factor básico. Sin embargo, factores como la insatisfacción debido al bajo nivel de salario y la falta de seguridad laboral vuelven al trabajador cada vez menos comprometidos con su labor. Asimismo, los estudios sobre habilidades directivas, tal como la investigación elaborada por Alcaide y Llamas (2018) señalan que aquellos empleados que carecen de creatividad e innovación son más proclives a ser líderes con habilidades directivas deficientes, con poco compromiso y desmotivación con la empresa. En el entorno nacional, Mori (2018) señala que la mayor parte del personal tiene poco compromiso debido a la falta de capacitación o pago adecuado. Por otro lado, Mellado y Berto (2018) concluyeron que los directivos de la compañía que carecen de habilidades conceptuales y habilidades técnicas tenían dificultades para ejecutar con pericia sus actividades y asegurar buenos resultados. En la actualidad las habilidades directivas en las empresas se han vuelto de mayor importancia para aumentar su productividad y crecimiento. Su relevancia está enfocada en la capacidad del trabajador de ejecutar eficientemente sus actividades y lograr los mejores resultados. En este contexto es necesario para cualquier directivo formar y fortalecer sus habilidades para confrontar los desafíos y posibilidades que existen en su medio; pero, sobre todo, tener la habilidad de manejar a su equipo para que estos se sientan comprometidos con su

trabajo. Entonces, teniendo en cuenta lo antes mencionado, la investigación busca conocer como las habilidades directivas vienen influyendo en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo.

En cuanto al objetivo específico 1: Las habilidades para administrar el tiempo influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021; los resultados reportan que el valor obtenido en la Prueba de Rho de Spearman es de 0,432 ubicándolo en un grado positivo moderado, acompañado de un nivel de significancia de $p = 0.00 < 0.05$. Según los teóricos Griffin, Phillips y Gully (2017), las actitudes constituyen otro conjunto de resultados individuales en el o los gerentes pueden influir. Los niveles de satisfacción o insatisfacción laboral el compromiso organizacional y la participación del personal desempeñan un papel relevante en el comportamiento organizacional. Existe abundante investigación en torno a la satisfacción en el trabajo que muestra que aspectos individuales, como las carencias e intereses individuales, establecen dicha conducta a lado de aspectos grupales y corporativos, como los vínculos con colegas y superiores, así como las condiciones laborales y normativas y el incentivo. Un trabajador satisfecho falta de forma constante, realizar importantes contribuciones y permanece por más tiempo en la empresa. El personal que interviene brinda toda su energía y en ocasiones se entregan más de lo que deben, ya que les interesa la compañía y trabajan de manera correcta en sus puestos. Y los que no lo hacen rinden por debajo competencias y no tienen vínculos afectivos con sus superiores para dar un esfuerzo mayor. En vez de sentir que deben laborar con fervor y entusiasmo, sienten que debe hacer un esfuerzo mínimo y nada más. Por tal motivo en la tesis de Crespo (2016) titulada “Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.”, la cual tuvo como objetivo determinar el clima y compromiso organizacional que prevalece en una empresa manufacturera ubicada en la ciudad de San Luis Potosí. concluyó que “sí existe una relación entre clima y compromiso organizacional” (p.88).

En cuanto al objetivo específico 2: Las Habilidades interpersonales el tiempo influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021; los resultados reportan que el valor obtenido en la Prueba de Rho de Spearman es de 0,403 ubicándolo en un grado

positivo moderado, acompañado de un nivel de significancia de $p = 0.00 < 0.05$. Según el teórico Martínez (2013), indica que las habilidades interpersonales son la destreza de comprender a los demás individuos acerca del desempeño en su trabajo y como laborar de forma cooperativa con ellos. Además, Sánchez y Vélchez (2018) en su investigación titulada “Las Habilidades directivas y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa El Manantial S.R.L. – Tarma en el periodo 2014”, indica que es necesario tener un adecuado uso de la inteligencia emocional en situaciones donde se necesita resolver de manera eficaz los problemas, asimismo el desarrollo de habilidades como la comunicación, la iniciativa personal y el trabajo en equipo. Por lo expuesto anteriormente. La investigación concluyó que “existe relación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa El Manantial S.R.L.” (p.59).

En cuanto al objetivo específico 3: Las Habilidades conceptuales influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021; los resultados reportan que el valor obtenido en la Prueba de Rho de Spearman es de 0,411 ubicándolo en un grado positivo moderado, acompañado de un nivel de significancia de $p = 0.00 < 0.05$. Según el teórico Robbins y Coulter (2010) manifiestan que que la intervención laboral se presenta si el empleado se siente identificado con su labor, participa de manera constante y tienen un desempeño eficiente en la organización. El personal con buen rango de participación labora se siente comprometido con sus funciones. Estudios señalan que los buenos niveles de intervención en el trabajo se relacionan a las constantes faltas en el lugar de trabajo. Es un nivel donde el empleado se une a la organización tanto en sus objetivos como metas, a fin de continuar en la misma. Por otra parte, la intervención también se relaciona con la organización. Las investigaciones han demostrado que el compromiso organizacional contribuye al mismo tiempo a reducir las faltas y la rotación al personal. ¿Cuál es el motivo? Es real ya que el resultado es general y continuo en la compañía cuya satisfacción es recurrente. Aunque, el compromiso organizacional es una conducta que ahora no es considerado tan importante. Por lo general, el personal que trabaja en una organización por un buen tiempo tiene una estrecha relación con la organización. Aun con los estudios que afirman que el compromiso organizacional no es tanta importancia en la actualidad, podemos decir que es valioso para la organización ya que contar con un

gran compromiso por parte del personal conduce a elevar la satisfacción en el trabajo y a un poco rotación. Adicional, Vasquez (2017) en su investigación titulada “Las habilidades directivas y su relación con el desempeño laboral de la Empresa J&R Proplastic E.I.R.L. Puente Piedra, 2017”, la cual fue aprobada por Universidad César Vallejo. Perú, menciona que es importante la unión de los elementos de las habilidades directivas y el desempeño laboral ya que estos permiten reducir errores durante la realización de las actividades. Concluyendo de esta manera que los resultados fueron positivos ya que se encontró que de acuerdo al procesamiento estadístico aplicado a los resultados se obtuvo un $Rho = 0.827$ y un nivel de significancia $p=0.00$ lo que permite señalar que “existe relación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de la Empresa J&R Proplastic E.I.R.L” (p. 29).

En cuanto al objetivo específico 4: Las Habilidades para diagnosticar influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021; los resultados reportan que el valor obtenido en la Prueba de Rho de Spearman es de 0,654 ubicándolo en un grado positivo moderado, acompañado de un nivel de significancia de $p = 0.00 < 0.05$. Según el autor Huerta y Rodríguez (2014) señalan que la comunicación es el elemento de mayor importancia en un equipo de trabajo incluye en la trasmisión de información. No hay comunicación cuando no se ha transferido ideas o datos. Por ende, Riascos y Bermúdez (2015) realizaron la investigación titulada “Habilidades de un directivo en su organización que lo hace eficaz, eficiente y productivo en la Institución Educativa Álvaro Echevarry Perea de Santiago de Cali”, la cual su población fue 2500 estudiantes, así mismo la muestra fue 58 padres de familia; concluyó que “el ascenso de la dirección de los centros de estudio es una función cuyos cargos comprenden responsabilidad, actividades y papeles que han cambiado el contenido de las actividades directivas generando así demandas actuales en su profesionalidad” (p.98).

En cuanto al objetivo específico 5: Las Habilidades para la comunicación influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021; los resultados reportan que el valor obtenido en la Prueba de Rho de Spearman es de 0,588 ubicándolo en un grado positivo moderado, acompañado de un nivel de significancia de $p = 0.00 < 0.05$. Según el autor Hellriegel y Slocum (2009) mencionan que la misma contiene los saberes, destrezas, aptitudes para usar todas las maneras de transferir, entender y decepcionar

acepciones, ideas y sentimientos (verbales, acústicas, no verbales, escritas, digitales, etc.) con el fin de lograr traspasar e intercambiar datos y sentimientos. Es factible deducir que esta competencia es como el aparato circulatorio que fortalece a otras aptitudes. del mismo modo que las arterias y venas conducen la sangre en un individuo, la comunicación posibilita la reciprocidad de datos, acepciones y lo que se siente. La misma aptitud se volvió una de las superioridades con las que conto John Yokoyama perfecciono con el paso de los años. No olvide que cuando empezó su carrera fue una de sus debilidades y el mismo dijo: “al inicio, lo controle solo como yo entendía, gritando y llamando la atención a los trabajadores de la misma manera que mi progenitor”.

En cuanto al objetivo específico 6: Las Habilidades para la comunicación influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021; los resultados reportan que el valor obtenido en la Prueba de Rho de Spearman es de 0,588 ubicándolo en un grado positivo moderado, acompañado de un nivel de significancia de $p = 0.00 < 0.05$. Según el teórico Hellriegel y Slocum (2009) menciona que un parametro racional es que la cantidad de comunicaciones asertivas mandadas por el gestor deben ser mas que las negativas, aproximadamente de 5:1, si se busca que el trabajador tenga emociones asertivasd en la entidad. Asimismo que sea expontaneo respecto a la cordialidad y dirijase a los demas inesperadamente. Si muestra sentimientos y actitudes asertivos alejados de lo cotidiano, ese componente se vuelve un gran ejemplo para los demas, fortalece la fiabilidad que los sujetos le tienen y se vuelve un patron a imitar. Tambien que colabore con los sujetos a otorgarle una acepcion asertiva a su concurrencia cotidiana en el centro laboral. Ayude a los trabajadores a observar como su labor aporta a un progreso y que sus esfuerzos logran frutos. Por ende, López (2018) en su investigación titulada “Identificación del grado de compromiso organizacional y desgaste profesional de los asesores comerciales de las ciudades de Bogotá, Cundinamarca y Pereira, Risaralda de la compañía Tour Vacation Azul SAS”, la cual tuvo como objetivo es identificar el grado de compromiso organizacional y desgaste profesional de los comerciales de la compañía Tour Vacation Hoteles Azul SAS. Concluyendo que encontro un alto grado de desgaste profesional en los comerciales encuestados y una influencia significativa en los factores de liderazgo transformacional en el desgaste profesional y el compromiso organizacional” (p.136).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Se concluye que las habilidades para administrar el tiempo influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021, en la que se proyecta un valor de Rho de Spearman 0.432 asignándole en un rango positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$. Esto implica que a medida que el superior proporcione pausas durante la jornada laboral de sus trabajadores para lidiar con el estrés laboral aumentara emocionalmente su compromiso con la empresa.
- Se concluye que las habilidades interpersonales influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021, en la que se proyecta un valor de Rho de Spearman 0.403 asignándole en un rango positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$. Esto implica que a medida que el superior gestione adecuadamente situaciones de conflictos que se pueda presentar en la organización mediante un enfoque directo y constructivo será mayor el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.
- Se concluye que las habilidades conceptuales influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021. Esto debido a que el valor obtenido en la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.411 asignándole en un rango positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$. Esto implica que a medida que el superior dirija de manera estratégica e innovadora en diferentes escenarios que requiera cambios será mayor la productividad con menos conflictos laborales.

- Se concluye que las habilidades para diagnosticar influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021. Esto debido a que el valor obtenido en la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.654 asignándole en un rango positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$. Esto implica que a medida que el superior incentive el trabajo en equipo mejorara la trasmisión y comprensión de la comunicación.
- Se concluye que las habilidades para la comunicación influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021. Esto debido a que el valor obtenido en la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.588 asignándole en un rango positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$. Esto implica que a medida que el superior transmita de manera espontánea sus ideas mejorara el entorno del desarrollo de las labores y actividades.
- Se concluye que las habilidades para la toma de decisiones influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021. Esto debido a que el valor obtenido en la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.553 asignándole en un rango positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$. Esto implica que a medida que el superior transmita de manera espontánea sus ideas mejorara el entorno del desarrollo de las labores y actividades.
- Se concluye que las habilidades técnicas influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe Pueblo, 2021. Esto debido a que el valor obtenido en la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.423 asignándole en un rango positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$. Esto implica que a medida que el superior cuente con las herramientas necesarias para tomar decisiones adecuadas incrementara la buena coordinación y desarrollo organizacional.

Por lo expuesto

- Las habilidades directivas influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Trans World Farms S.A., Supe

Pueblo, 2021. Esto debido a que el valor obtenido en la Prueba de Rho de Spearman fue de 0.645 asignándole en un rango positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda aplicar pausas activas luego de transcurrido un tiempo durante la jornada laboral del personal con el fin de calmar y disminuir su estrés.
- Se recomienda fortalecer el trabajo en equipo con técnicas que apoyen a gestionar adecuadamente situaciones de conflictos que se pueda presentar en la organización mediante un enfoque directo y constructivo.
- Se recomienda implementar capacitaciones y actualizaciones a los encargados de dirigir equipos de trabajos para incrementar sus habilidades de resolución ante situación que presenten cambios organizacionales.
- Se recomienda incentivar el trabajo en equipo fomentando la participación frecuente y apoyando su aporte de nuevas ideas interlazadas con los objetivos organizacionales
- Se recomienda transmitir de manera espontánea y correcta la información dentro del grupo colaborativo transmita de manera espontánea sus ideas con el fin de lograr un acercamiento entre el jefe y el personal.
- Se recomienda implementar capacitación y de herramientas que aumente la capacidad de los encargados de los equipos de trabajos y de esta manera así dar mejores resultados al momento de realizar la toma de decisiones.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Bernal, C., & Sierra, H. (2013). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI* (2 ed.). Colombia: Pearson.
- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2018). *Administración de Recursos Humanos* (17 ed.). México: Cengage Learning.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Griffin, R. (2011). *Administración* (10 ed.). México : Cengage Learning .
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones* (9 ed.). México: Cengage Learning.
- Griffin, R., & Van Fleet, D. (2016). *Habilidades directivas. Evaluación y desarrollo*. México: Cengage Learning.
- Griffin, R., Phillips, J., & Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional Administración de personas y organizaciones* (12 ed.). México: Cengage Learning.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional* (12 ed.). Mexico D.F., México: Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial* (14 ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Martínez, M. (2013). *Gestión del cambio: La gestión empresarial*. México: Ediciones Díaz de Santos.
- Mochón, F., Mochón, M., & Sáez, M. (2014). *Administración Enfoque por Competencias con Casos Latinoamericanos* . México: Alfaomega.

- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (12 ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Robbins , S., & Judge , T. (2017). *Compromiso organizacional* (17 ed.). México : Pearson .
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10 ed.). México: Pearson.
- Schermerhorn , J. (2010). *Administración* (2 ed.). México : Limusa Wiley .
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. México D.F., México: Manual moderno.
- Whetten, D., & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de Habilidades Directivas* (8 ed.). México: Pearson.

7.2. Fuentes electrónicas

- Alcaide, C., & Llamas, A. (2018). *Análisis de las habilidades directivas de Liderazgo, Innovación y creatividad en el sector privado de la provincia de Córdoba*. Recuperado el 9 de abril de 2021, de https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/17643/raydem_2_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Crespo, C. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.* Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, San Luis Potosí. Recuperado el 9 de abril de 2021, de <http://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/3742/MAD1CYC01601.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Linares, Y. (2017). *Cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A. Ate 2017*. Tesis para licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 9 de abril de 2021, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27493/LINARES_RY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Lopez, L. (2018). *Identificación del grado de compromiso organizacional y desgaste profesional de los asesores comerciales de las ciudades de Bogotá, Cundinamarca y Pereira, Risaralda de la compañía Tour Vacation Azul SAS*. Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira, Pereira. Recuperado el 9 de abril de 2021, de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/9832/T658.382%20L925.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mellado, M., & Berto, T. (2018). *Habilidades directivas en la empresa constructora Mech Sociedad de responsabilidad limitada Cusco - 2017*. Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cusco, Cusco. Recuperado el 09 de abril de 2021, de http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2307/1/Milagros_Tania_Tesis_bachiller_2018.pdf
- Mori, A. (2018). *Compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa retail - ciudad de Chiclayo 2016*. Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Recuperado el 9 de abril de 2021, de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1775/1/TL_MoriZu%C3%B1igaAnderson.pdf
- Riascos, L., & Bermúdez, L. (2015). *Habilidades de un directivo en su organización que lo hace eficaz, eficiente y productivo en la Institución Educativa Álvaro Echevarry Perea de Santiago de Cali*. Tesis de maestría, Universidad Buenaventura, Cali, Colombia. Recuperado el 09 de abril de 2021, de http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2991/1/Habilidades_directivo_organizacion_riascos_2015.pdf
- Sánchez, A., & Vílchez, P. (2018). *Las Habilidades directivas y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa El Manantial S.R.L. – Tarma en el periodo 2014*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú, Tarma, Perú. Recuperado el 09 de abril de 2021, de http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4937/T010_43996818_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tello , L. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Recuperado el 9 de abril de 2021,

de

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>

Vasquez, R. (2017). *Las habilidades directivas y su relación con el desempeño laboral de la Empresa J&R Proplastic E.I.R.L. Puente Piedra, 2017*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado el 9 de abril de 2021, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21623/Vasquez_CR.pdf?sequence=4&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

ITEM	1	2	3	4	5
HABILIDADES DIRECTIVAS					
DIMENSIÓN 01					
1. ¿Su jefe considera importante agendar las tareas a realizar durante la jornada laboral?					
2. ¿Su jefe delega con eficiencia?					
3. ¿Su jefe programa juntas para coordinar las actividades a desarrollar?					
4. ¿Su jefe sabe manejar cualquier intromisión frente a las situaciones que se presenten?					

5. ¿Su jefe toma pausas dentro de su jornada laboral para lidiar con el estrés laboral?					
DIMENSIÓN 02					
6. ¿Su jefe reconoce las diferencias individuales de su equipo de trabajo?					
7. ¿Su jefe tiene se desempeña eficientemente al trabajar en equipo?					
8. ¿Su jefe gestiona los conflictos con un enfoque directo y constructivo?					
9. ¿Su jefe brinda el soporte necesario a sus trabajadores durante sus funciones?					
10. ¿Su jefe dirige las conductas de su equipo, mediante el ejemplo?					
DIMENSIÓN 03					
11. ¿Su jefe actúa estratégicamente en los diferentes escenarios que se le presenta?					
12. ¿Su jefe dirige con creatividad?					
13. ¿Su jefe dirige con innovación?					
14. ¿Su jefe maneja estratégicamente los cambios que se realizan?					
DIMENSIÓN 04					
15. ¿Su jefe considera mejor examinar los problemas por partes para tener una adecuada solución?					
16. ¿Su jefe pone en claro las reglas de trabajo, con el fin de administrar el control?					
17. ¿Su jefe incentiva a su equipo humano?					
DIMENSIÓN 05					
18. ¿Su jefe transmite e informa de forma eficiente sus ideas?					
19. ¿Su jefe dirige de manera correcta la comunicación?					
DIMENSIÓN 06					
20. ¿Su jefe reúne la información necesaria antes de tomar una decisión?					
21. ¿Su jefe involucra a los trabajadores en la participación de toma de decisiones?					
DIMENSIÓN 07					
22. ¿Su jefe domina todas las funciones que involucran su puesto laboral?					
23. ¿Su jefe cuenta con las herramientas necesarias en la toma de decisiones?					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN 01					
24. ¿Se siente emocionalmente comprometido con la empresa?					
25. ¿Siente que los objetivos y metas están alineados con los suyos?					

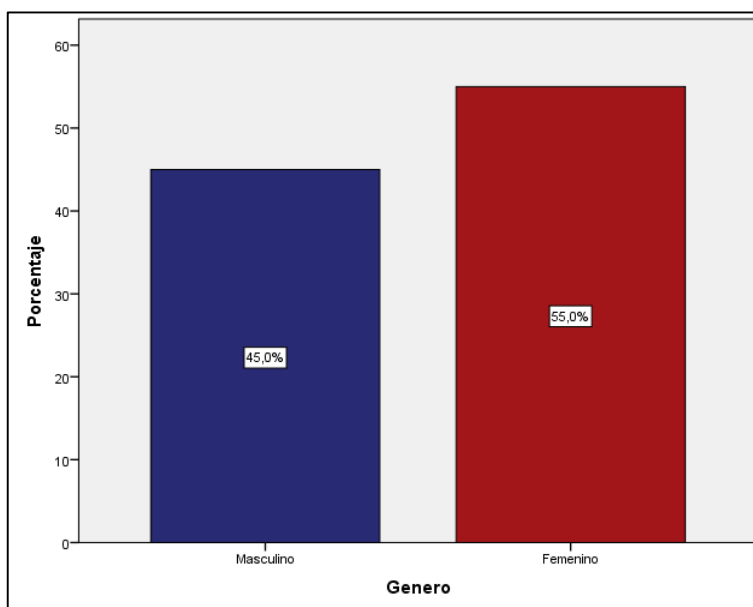
26. ¿Los valores que establece la empresa se identifica con usted?					
DIMENSIÓN 02					
27. ¿Se siente moralmente identificado con la empresa?					
28. ¿Siente que permanece en la empresa solo por presiones normativas?					
DIMENSIÓN 03					
29. ¿Siente que continúa en la empresa solo por la pensión que recibirá a futuro?					
30. ¿Debido a la antigüedad que tengo en la empresa, no estaría dispuesto a renunciar?					
31. ¿Continúa laborando en la empresa porque otra no podría igualarla en beneficios (sueldo y prestaciones)?					

ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla

Género

	f	%
Válido Masculino	36	45,0
Femenino	44	55,0
Total	80	100,0



Se muestra que el género el 45% pertenece al género masculino y el 55% pertenece al género femenino.

ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDACION DE LA HABILIDADES DIRECTIVAS

La validez se determinó a través de un análisis factorial, empleando el estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, obteniendo una correlación de (0. 777). Este valor indica que estadísticamente el instrumento para aplicarlo es válido.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,777
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	571,298
	gl	253
	Sig.	,000

De acuerdo a los valores de sus comunalidad la totalidad de los ítems supera el valor de 0,4 por lo tanto se considera sin extraer a ninguno para formar parte de los instrumentos.

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
P1	1.000	,884
P2	1.000	,840
P3	1.000	,623
P4	1.000	,780
P5	1.000	,867
P6	1.000	,814
P7	1.000	,789
P8	1.000	,606
P9	1.000	,744
P10	1.000	,739
P11	1.000	,854
P12	1.000	,828
P13	1.000	,778
P14	1.000	,571
P15	1.000	,897

P16	1.000	,721
P17	1.000	,709
P18	1.000	,791
P19	1.000	,687
P20	1.000	,657
P21	1.000	,825
P22	1.000	,708
P23	1.000	,674
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

VALIDACION DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

La validez se determinó a través de un análisis factorial, empleando el estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, obteniendo una correlación de (0. 777). Este valor indica que estadísticamente el instrumento para aplicarlo es válido.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,778
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	159,879
	gl	28
	Sig.	,000

De acuerdo a los valores de sus comunalidad la totalidad de los ítems supera el valor de 0,4 por lo tanto se considera sin extraer a ninguno para formar parte de los instrumentos.

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
P24	1,000	,443
P25	1,000	,843
P26	1,000	,389
P27	1,000	,603
P28	1,000	,791
P29	1,000	,747
P30	1,000	,695
P31	1,000	,283
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

CONFIABILIDAD DE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS

El estadístico de confiabilidad empleado en la presente investigación fue: Alpha de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0. 973 que dentro del análisis de confiabilidad se consideran confiables; esto si se toma en cuenta que los instrumentos altamente confiables son aquellos que logran puntuaciones mayores o iguales a 0.80.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	23

CONFIABILIDAD DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El estadístico de confiabilidad empleado en la presente investigación fue: Alpha de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0.889 que dentro del análisis de confiabilidad se consideran confiables; esto si se toma en cuenta que los instrumentos altamente confiables son aquellos que logran puntuaciones mayores o iguales a 0.80.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,889	8

ANEXO N° 04 – DATA DE LA VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p 10	p 11	p 12	p 13	p 14	p 15	p 16	p 17	p 18	p 19	p 20	p 21	p 22	p 23	p 24	p 25	p 26	p 27	p 28	p 29	p 30	p 31
5	3	3	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	3	3	3	1	1	5	3	3	1	5	5	5	1
5	3	3	5	1	1	1	1	1	1	5	2	1	3	5	1	1	5	5	3	1	1	2	5	3	3	5	1	1	1	1
3	3	3	1	1	2	3	3	2	1	5	1	2	1	5	1	1	5	1	2	1	1	1	3	3	3	1	1	2	3	3
5	1	1	1	3	2	1	1	2	1	5	1	2	1	5	1	1	1	1	2	1	2	1	5	1	1	1	3	2	1	1
3	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	3	5	5	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3
5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	5	1	1	1	1	2	1	1	1	5	1	1	1	1	2	1	1
1	1	5	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	5	1	1	5	1	1	2	1	1
1	2	1	1	2	2	2	5	5	3	1	1	1	2	1	2	1	3	5	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	5
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
1	1	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2
1	1	2	2	3	1	2	3	2	1	2	1	1	1	1	5	2	3	1	3	2	1	2	1	1	2	2	3	1	2	3
1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1
1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3
2	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	1
2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1
1	1	1	2	2	3	3	1	1	2	2	1	1	2	1	1	5	1	2	5	1	2	1	1	1	1	2	2	3	3	1
2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
1	1	2	3	1	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	3	1	2	3
1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1
1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	2
2	2	3	1	1	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	2	1	2	2	2	3	1	1	2	1	2
2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2
2	2	5	2	2	1	1	5	1	1	1	1	2	1	2	1	5	2	2	1	1	1	2	2	2	5	2	2	1	1	5
1	2	5	1	2	2	1	1	5	2	2	1	1	5	1	2	5	2	2	2	1	1	1	1	2	5	1	2	2	1	1
1	2	2	2	1	2	1	5	5	1	1	1	1	5	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	5
1	1	2	1	2	2	1	5	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	5
5	2	5	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	5	2	5	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	2	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	5	5	5	5	5	5

ANEXO N° 05 – BASE DE DATOS

Género	Habilidades directivas	Habilidades para administrar el tiempo	P1	P2	P3	P4	P5	Habilidades interpersonales	P6	P7	P8	P9	P10	Habilidades conceptuales	P11	P12	P13	P14	Habilidades para diagnosticar	P15	P16	P17	Habilidades para la comunicación	P18	P19	Habilidades para la toma de decisiones	P20	P21	Habilidades técnicas	P22	P23
1	71	14	1	2	4	4	3	15	2	4	5	2	2	11	1	2	4	4	11	4	5	2	10	5	5	10	5	5	6	3	3
2	36	5	1	1	1	1	1	10	2	2	1	2	3	4	1	1	1	1	8	3	3	2	4	2	2	5	3	2	5	3	2
1	62	15	1	4	5	3	2	13	5	3	1	2	2	13	1	4	5	3	6	3	1	2	7	5	2	8	3	5	8	3	5
2	30	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	8	3	3	2	4	2	2	4	2	2	5	3	2
2	52	13	4	3	2	1	3	13	3	4	1	4	1	10	4	3	2	1	9	4	1	4	5	1	4	2	1	1	4	2	2
2	65	19	4	3	2	5	5	13	4	1	3	3	2	14	4	3	2	5	7	1	3	3	6	3	3	6	3	3	4	2	2
2	77	15	4	2	3	5	1	15	4	1	2	5	3	14	4	2	3	5	15	5	5	5	10	5	5	8	3	5	8	3	5
2	64	17	4	2	2	5	4	15	2	5	3	1	4	13	4	2	2	5	9	5	3	1	5	3	2	5	3	2	4	2	2
2	58	12	1	3	3	4	1	14	3	4	3	2	2	11	1	3	3	4	9	4	3	2	7	3	4	5	2	3	3	2	1
2	30	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	8	3	3	2	4	2	2	4	2	2	5	3	2
2	30	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	8	3	3	2	4	2	2	4	2	2	5	3	2
2	40	9	1	2	4	1	1	9	1	2	4	1	1	8	1	2	4	1	7	2	3	2	3	1	2	4	2	2	4	2	2
2	45	9	1	2	4	1	1	9	1	2	4	1	1	8	1	2	4	1	7	2	3	2	3	1	2	9	4	5	8	3	5
2	30	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	8	3	3	2	4	2	2	4	1	3	4	1	3
2	44	11	3	2	3	2	1	11	3	2	3	2	1	10	3	2	3	2	5	2	1	2	2	1	1	5	2	3	5	2	3
2	31	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	8	3	3	2	4	2	2	5	2	3	6	3	3
2	36	9	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	7	1	2	2	2	5	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1
2	71	16	4	3	1	5	3	16	4	3	1	5	3	13	4	3	1	5	7	2	4	1	10	5	5	9	4	5	8	4	4
1	39	7	1	1	2	2	1	7	1	1	2	2	1	6	1	1	2	2	4	1	2	1	7	4	3	8	4	4	9	4	5
1	70	15	4	3	3	3	2	15	4	3	3	3	2	13	4	3	3	3	15	5	5	5	7	3	4	5	3	2	5	3	2

1	53	12	4	1	3	3	1	12	4	1	3	3	1	11	4	1	3	3	7	4	2	1	5	2	3	6	2	4	7	2	5
1	58	15	3	3	4	3	2	15	3	3	4	3	2	13	3	3	4	3	5	3	1	1	5	4	1	5	4	1	6	4	2
1	30	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	8	3	3	2	4	2	2	4	2	2	5	3	2
2	69	17	3	2	5	2	5	17	3	2	5	2	5	12	3	2	5	2	11	4	3	4	7	3	4	5	1	4	6	2	4
1	68	15	4	5	3	2	1	15	4	5	3	2	1	14	4	5	3	2	10	3	3	4	7	3	4	7	3	4	6	3	3
1	47	9	2	1	1	2	3	9	2	1	1	2	3	6	2	1	1	2	8	1	5	2	8	5	3	7	4	3	5	2	3
2	57	11	1	3	1	1	5	11	1	3	1	1	5	6	1	3	1	1	11	5	5	1	9	5	4	9	5	4	9	4	5
2	67	16	5	5	1	2	3	16	5	5	1	2	3	13	5	5	1	2	8	1	5	2	7	5	2	7	5	2	6	4	2
1	30	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	8	3	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
2	57	10	2	1	3	2	2	15	5	1	3	5	1	14	5	1	3	5	8	5	2	1	4	2	2	6	4	2	6	4	2
2	75	17	5	3	3	3	3	17	5	3	3	3	3	14	5	3	3	3	11	3	5	3	8	5	3	8	5	3	8	5	3
2	80	19	5	5	1	4	4	19	5	5	1	4	4	15	5	5	1	4	8	1	4	3	10	5	5	9	4	5	9	4	5
2	52	12	1	4	3	1	3	12	1	4	3	1	3	9	1	4	3	1	7	1	4	2	6	4	2	6	4	2	5	3	2
2	59	13	3	3	2	1	4	13	3	3	2	1	4	9	3	3	2	1	10	2	3	5	8	3	5	6	3	3	7	4	3
2	58	15	3	5	1	2	4	15	3	5	1	2	4	11	3	5	1	2	6	1	4	1	5	4	1	6	4	2	5	3	2
2	71	14	4	5	1	3	1	14	4	5	1	3	1	13	4	5	1	3	12	4	5	3	9	5	4	9	5	4	8	5	3
2	57	10	2	2	2	2	2	17	4	4	1	5	3	14	4	4	1	5	5	2	1	2	6	4	2	5	3	2	5	3	2
2	71	15	3	4	1	5	2	15	3	4	1	5	2	13	3	4	1	5	15	5	5	5	6	2	4	7	2	5	7	2	5
1	64	13	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	3	10	3	3	2	2	12	4	5	3	8	5	3	8	4	4	8	4	4
1	74	19	3	5	5	3	3	19	3	5	5	3	3	16	3	5	5	3	7	1	4	2	6	4	2	7	3	4	6	3	3
1	48	9	1	1	4	1	2	9	1	1	4	1	2	7	1	1	4	1	11	5	1	5	7	2	5	5	2	3	5	2	3
1	53	9	4	1	2	1	1	9	4	1	2	1	1	8	4	1	2	1	11	3	5	3	8	5	3	8	5	3	8	5	3
1	53	14	5	2	1	5	1	14	5	2	1	5	1	13	5	2	1	5	4	1	2	1	3	2	1	5	2	3	6	2	4
1	58	15	4	1	5	1	4	15	4	1	5	1	4	11	4	1	5	1	6	3	1	2	4	1	3	7	3	4	6	3	3
2	62	19	3	1	5	5	5	19	3	1	5	5	5	14	3	1	5	5	4	1	1	2	2	1	1	4	2	2	5	2	3
1	61	16	1	5	3	2	5	16	1	5	3	2	5	11	1	5	3	2	7	3	3	1	5	4	1	6	4	2	6	3	3
2	64	13	4	3	3	1	2	13	4	3	3	1	2	11	4	3	3	1	11	3	4	4	8	4	4	8	4	4	6	1	5
2	55	13	2	3	5	2	1	13	2	3	5	2	1	12	2	3	5	2	7	3	1	3	5	2	3	5	2	3	7	2	5

1	68	13	5	3	2	2	1	13	5	3	2	2	1	12	5	3	2	2	12	3	5	4	9	5	4	9	5	4	4	2	2
1	54	11	2	5	1	2	1	11	2	5	1	2	1	10	2	5	1	2	8	4	2	2	7	5	2	7	5	2	7	5	2
1	30	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	8	3	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
2	60	12	2	3	2	4	1	12	2	3	2	4	1	11	2	3	2	4	10	3	4	3	7	4	3	8	4	4	8	4	4
1	64	15	4	1	4	4	2	15	4	1	4	4	2	13	4	1	4	4	8	2	5	1	6	5	1	7	5	2	7	5	2
1	71	15	4	3	3	4	1	15	4	3	3	4	1	14	4	3	3	4	9	1	3	5	8	3	5	10	5	5	10	5	5
1	56	11	2	2	1	4	2	11	2	2	1	4	2	9	2	2	1	4	10	3	2	5	7	2	5	8	3	5	8	3	5
1	66	12	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	2	10	3	2	2	3	14	5	4	5	9	4	5	9	4	5	9	4	5
2	69	16	2	5	4	3	2	16	2	5	4	3	2	14	2	5	4	3	15	5	5	5	4	2	2	4	2	2	4	2	2
2	30	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	8	3	3	2	4	2	2	4	2	2	5	3	2
2	81	20	5	4	4	4	3	20	5	4	4	4	3	17	5	4	4	4	10	3	3	4	7	3	4	7	3	4	7	3	4
1	67	15	5	2	3	4	1	15	5	2	3	4	1	14	5	2	3	4	9	4	4	1	7	4	3	7	4	3	7	4	3
2	48	12	5	1	1	3	2	12	5	1	1	3	2	10	5	1	1	3	7	4	1	2	3	1	2	4	2	2	4	2	2
2	46	8	2	2	1	1	2	8	2	2	1	1	2	6	2	2	1	1	8	4	1	3	8	5	3	8	5	3	8	5	3
1	58	12	1	4	5	1	1	12	1	4	5	1	1	11	1	4	5	1	10	5	3	2	8	3	5	5	3	2	5	3	2
2	30	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	8	3	3	2	4	2	2	4	2	2	5	3	2
2	78	18	5	4	3	5	1	18	5	4	3	5	1	17	5	4	3	5	15	5	5	5	5	2	3	5	3	2	5	3	2
1	51	12	2	4	2	2	2	12	2	4	2	2	2	10	2	4	2	2	7	2	3	2	5	3	2	5	3	2	5	3	2
2	65	15	1	5	1	5	3	15	1	5	1	5	3	12	1	5	1	5	11	5	5	1	6	5	1	6	2	4	6	2	4
1	79	20	5	1	4	5	5	20	5	1	4	5	5	15	5	1	4	5	15	5	5	5	4	3	1	5	3	2	5	3	2
1	30	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	8	3	3	2	4	2	2	4	2	2	5	3	2
1	54	8	2	1	2	2	1	8	2	1	2	2	1	7	2	1	2	2	11	1	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5
1	31	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	8	3	3	2	4	2	2	5	2	3	5	2	3
1	53	12	3	3	2	1	3	12	3	3	2	1	3	9	3	3	2	1	8	2	4	2	6	4	2	6	4	2	6	4	2
1	66	15	2	3	3	5	2	15	2	3	3	5	2	13	2	3	3	5	8	4	2	2	7	5	2	8	5	3	8	5	3
2	48	13	5	2	1	2	3	13	5	2	1	2	3	10	5	2	1	2	4	1	1	2	3	1	2	5	3	2	5	3	2
2	70	17	2	4	3	4	4	17	2	4	3	4	4	13	2	4	3	4	9	2	3	4	7	3	4	7	3	4	7	3	4
2	68	17	4	5	2	3	3	17	4	5	2	3	3	14	4	5	2	3	6	3	1	2	7	5	2	7	5	2	7	5	2

1	59	13	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	11	2	3	3	3	8	1	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3
1	61	15	3	1	2	4	5	15	3	1	2	4	5	10	3	1	2	4	9	3	2	4	6	2	4	6	2	4	6	2	4
1	73	16	5	1	5	3	2	16	5	1	5	3	2	14	5	1	5	3	13	5	3	5	8	3	5	6	3	3	6	3	3
2	46	9	3	3	1	1	1	9	3	3	1	1	1	8	3	3	1	1	10	4	4	2	6	4	2	4	3	1	4	3	1

Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	P24	P25	P26	Compromiso normativo	P27	P28	Compromiso de continuidad	P29	P30	P31
32	11	4	5	2	9	4	5	12	4	4	4
16	8	3	3	2	4	2	2	4	1	2	1
24	6	3	1	2	8	5	3	10	5	3	2
24	6	3	1	2	8	5	3	10	5	3	2
20	9	4	1	4	4	1	3	7	2	2	3
25	7	1	3	3	6	3	3	12	2	5	5
33	15	5	5	5	8	3	5	10	3	5	2
25	9	5	3	1	5	3	2	11	2	5	4
24	9	4	3	2	6	3	3	9	4	4	1
26	11	3	5	3	8	5	3	7	2	3	2
17	8	3	3	2	4	2	2	5	2	1	2
16	7	2	3	2	3	1	2	6	4	1	1
35	12	4	5	3	9	4	5	14	5	5	4
16	8	3	3	2	5	2	3	3	1	1	1
15	5	2	1	2	4	2	2	6	3	2	1
15	8	3	3	2	4	2	2	3	1	1	1
14	5	2	2	1	3	2	1	6	2	2	2
25	7	2	4	1	9	4	5	9	1	5	3
16	4	1	2	1	7	4	3	5	2	2	1
28	15	5	5	5	5	3	2	8	3	3	2

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

22	7	3	1	3	5	2	3	10	5	2	3
27	12	3	5	4	9	5	4	6	2	2	2
21	8	4	2	2	7	5	2	6	1	2	3
15	8	3	3	2	4	2	2	3	1	1	1
26	10	3	4	3	7	4	3	9	2	4	3
25	8	2	5	1	7	5	2	10	4	4	2
27	9	1	3	5	10	5	5	8	3	4	1
25	10	3	2	5	7	2	5	8	1	4	3
31	14	5	4	5	9	4	5	8	2	3	3
28	15	5	5	5	4	2	2	9	4	3	2
24	10	1	5	4	9	5	4	5	1	1	3
28	10	3	3	4	7	3	4	11	4	4	3
24	9	4	4	1	7	4	3	8	3	4	1
17	7	4	1	2	4	2	2	6	1	3	2
20	8	4	1	3	8	5	3	4	1	1	2
34	15	5	5	5	5	3	2	14	4	5	5
17	7	3	2	2	5	3	2	5	1	1	3
17	7	3	2	2	5	3	2	5	1	1	3
18	7	2	3	2	5	3	2	6	2	2	2
26	11	5	5	1	6	2	4	9	1	5	3
34	15	5	5	5	5	3	2	14	4	5	5
26	8	1	5	2	7	5	2	11	3	3	5
28	11	1	5	5	10	5	5	7	2	2	3
20	8	3	3	2	5	2	3	7	3	1	3
20	8	2	4	2	6	4	2	6	2	1	3
26	8	4	2	2	8	5	3	10	3	5	2
15	4	1	1	2	5	3	2	6	1	2	3

27	9	2	3	4	7	3	4	11	3	4	4
21	6	3	1	2	7	5	2	8	2	3	3
23	8	1	4	3	7	4	3	8	3	3	2
26	9	3	2	4	6	2	4	11	2	4	5
29	13	5	3	5	6	3	3	10	5	3	2
18	10	4	4	2	5	3	2	3	1	1	1



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

ACTA DE SUSTENTACIÓN N°0320-A - 2022- FCE

**ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL
 DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

En Huacho, el día **12 de diciembre** del 2022, siendo las **10:30 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 VICTORIA PICHILINGUE NUÑEZ	DNI N° 15587017
VOCAL	Dr. FELIX GIL CARO SOTO	DNI N° 32124959
ASESOR	Dr. POLICARPO DIOMEDES MARQUEZ VALENCIA	DNI N° 15759625

El postulante al Título Profesional, don **COPERTINO HUAMAN, KEVIN FRANCOIS**, identificado con **D.N.I N°72562508**; procedió a la Sustentación de Tesis **"HABILIDADES DIRECTIVAS Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TRANS WORLD FARMS S.A., SUPE PUEBLO, 2021"**; autorizado mediante **Resolución de Decanato N°0663-2022-FCE**, de fecha **07 de diciembre del 2022**, de conformidad con las disposiciones del Reglamento de Grados académicos y Títulos Profesionales vigente, **N°0944-2021- CU- UNJFSC**, absolvió los interrogantes que le formularon los señores miembros del Jurado.

Concluida la Sustentación de la investigación, se procedió a la votación correspondiente, resultando el candidato **APROBADO** por **UNANIMIDAD** con la nota de:

CALIFICACIÓN		EQUIVALENCIA	CONDICIÓN
NÚMERO	LETRAS		
17	DIECISIETE	BUENO	APROBADO

Siendo las **11:30 A.M** del día **12 de diciembre del 2022**, se dio por concluido el acto de Sustentación, firmando el Jurado Evaluador las Actas de Sustentación de: **"HABILIDADES DIRECTIVAS Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TRANS WORLD FARMS S.A., SUPE PUEBLO, 2021"**; para obtener el Título Profesional de **Licenciado(a) en ADMINISTRACIÓN**, inscrito en el folio **N° 0320** del **LIBRO DE ACTAS**.



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion
 FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dr. TIMOTEO SOLANO ARMAS
 PRESIDENTE - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion
 FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dr. FLOR VICTORIA PICHILINGUE NUÑEZ
 SECRETARIO - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion
 FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dr. FELIX GIL CARO SOTO
 VOCAL - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion
 FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dr. POLICARPO DIOMEDES MARQUEZ VALENCIA
 ASESOR DE TESIS