

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



**“HABILIDADES DIRECTIVAS Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA PARQUEOS UNIDOS SAC
CAÑETE ,2022”**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE LICENCIADO EN
ADMIISTRACION**

AUTORAS

Bach. CLEMENTE SUCASACA, MARIBEL MELISSA

Bach. FLORIAN HUAMÁN, MERY ELIZABETH

Bach. HUAMAN AURIS, INGRID EVELYN

ASESOR

Dr. MADISON HUARCAYA GODOY

**LINEA DE INVESTIGACION: Ciencias Sociales y Desarrollo Humano
Gestión Administrativa**









Callao 2023

PERÚ

Document Information

Analyzed document	PROYECTO DE TESIS BACHILLERES CLEMENTE- FLORIAN Y HUAMAN.pdf (D157470540)
Submitted	2023-01-31 15:09:00
Submitted by	
Submitter email	fca.investigacion@unac.edu.pe
Similarity	27%
Analysis address	iinvesfca.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / USA1 - TESIS ALVAREZ - RONDON - SANCHEZ.pdf Document USA1 - TESIS ALVAREZ - RONDON - SANCHEZ.pdf (D150070255) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com		1
SA	Universidad Nacional del Callao / USA2 TESIS ALVAREZ - RONDON - SANCHEZ.pdf Document USA2 TESIS ALVAREZ - RONDON - SANCHEZ.pdf (D151963659) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com		15
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS DE LA CRUZ - RIVERA - YAÑEZ 2.pdf Document TESIS DE LA CRUZ - RIVERA - YAÑEZ 2.pdf (D134744876) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com		2
W	URL: https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2157/TM-Chuquimango%20T-Ex... Fetched: 2022 05-08 03:02:31		22
SA	Universidad Nacional del Callao / 01 Tesis-Pedro Emilio y Yuri Rengifo 21 Dic 2021.docx Document 01 Tesis-Pedro Emilio y Yuri Rengifo 21 Dic 2021.docx (D128598840) Submitted by: posgrado.fca@unac.pe Receiver: posgrado.fca.unac@analysis.arkund.com		4
SA	tesis directivos lz 08 nov.docx Document tesis directivos lz 08 nov.docx (D148999923)		2
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS.pdf Document TESIS.pdf (D133389592) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com		3
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS FINAL CERNA-DELGADO-SILVA-VF-USA2.pdf Document TESIS FINAL CERNA-DELGADO-SILVA-VF-USA2.pdf (D143786612) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com		1

W. H. S. S. S.

W. H. S. S. S.

W. H. S. S. S.

INFORMACIÓN BÁSICA

Facultad: Ciencias Administrativas

Unidad de Investigación: Pregrado

Título: Habilidades directivas y compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos S.A.C cañete, 2022.

Autores: Bach: Clemente Sucasaca, Maribel Melissa
Código ORCID: 0000-0002-2272-2210
D.N.I N° 71080818
Bach: Florián Huamán, Mery Elizabeth
Código ORCID: 0000-0002-1074-8755
D.N.I N° 76364862
Bach: Huamán Auris, Ingrid Evelyn
CODIGO ORCID: 0000-0003-4737-5160
D.N.I N° 76766875

Asesor: Dr. MADISON HUARCAYA GODOY
Código ORCID: 0000-0003-0063-8787
D.N.I. N°06045183

Lugar de ejecución: Empresa Parqueos Unidos S.A.C

Unidades de Análisis: Área Administrativa de la Empresa Parqueos Unidos SAC CAÑETE, 2023

Tipo de investigación: BÁSICA

Enfoque: Cuantitativo

Tema OCDE: 5. Ciencias Sociales.
5.02.04 Negocios, Administración

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACION

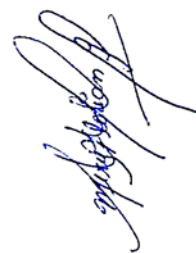
MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACION

Presidente: Mg. Julio Wilmer Tarazona Padilla

Secretario: Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto

Vocal: Dr. Rufino Alejos Ipanaque

Suplente: Dr. Jose Luis Reyes Doria



ASESOR: Dr. Madison Huarcaya Godoy

N° De Libro: 01

N° De Folio: 32

N° De Acta:17

Fecha de aprobación de la tesis:

Bellavista, 13 de JULIO del 2023



Resolución del decano N° 130-2023-D-FCA-UNAC



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista- Callao Telf. 4297296
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



ACTA N° 17 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS, DE FECHA 13 DE JUNIO DEL 2023, PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIBRO N° 01 FOLIO N° 32 ACTA N° 17 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

A los 13 días del mes de junio del año 2023, siendo las 17:00 horas, se reunió, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, el JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, conforme a la Resoluciones de Decano N.º 054-2023-D-FCA-UNAC y 130-2023-D-FCA-UNAC, integrado por los siguientes docentes ordinarios de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao:

Mg. Julio Wilmer Tarazona Padilla	: Presidente
Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto	: Secretario
Dr. Rufino Alejos Ipanaque	: Miembro
Dr. Madison Huarcaya Godoy	: Asesor

Se dio inicio al acto de sustentación de la tesis de las Bachilleres CLEMENTE SUCASACA MARIBEL MELISSA, FLORIAN HUAMAN MERY ELIZABETH Y HUAMAN AURIS INGRID EVELYN, quienes, habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustentan la tesis titulada: "HABILIDADES DIRECTIVAS Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA PARQUEOS UNIDOS SAC CAÑETE, 2022", cumpliendo con la sustentación en acto público, de manera presencial.

Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos vigente. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por APROBADO por UNANIMIDAD con la escala de calificación cualitativa BUENO y calificación cuantitativa (15), la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 27 del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021- CU del 30 de junio del 2021.

Se dio por cerrada la Sesión a las 18:00 horas del día 13 de junio del 2023.


Mg. Julio Wilmer Tarazona Padilla
Presidente


Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto
Secretario

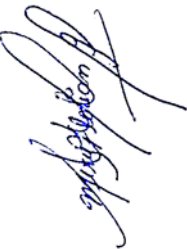

Dr. Rufino Alejos Ipanaque
Miembro


Dr. Madison Huarcaya Godoy
Asesor

DEDICATORIA

A nuestros padres que ha sabido formarnos con buenos sentimientos, hábitos y valores lo cual me ha ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles gracias a ellos por su apoyo incondicional.

Agradecer a nuestras hijas que son el motor y motivo de seguir luchando día a día para salir adelante con esfuerzo y dedicación gracias a ellas por no rendirnos y seamos su ejemplo a seguir.

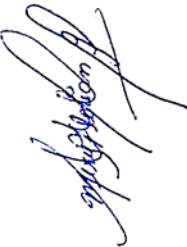


AGRADECIMIENTO

Primeramente agradecer a Dios quien nos ha guiado y dado la fortaleza de seguir adelante.

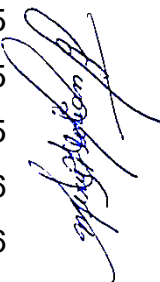
A nuestros padres por su apoyo incondicional e inspiración para realizar este informe de tesis.

A nuestro asesor de tesis por habernos guiado en este proyecto, en base a su experiencia y sabiduría ha sabido direccionar nuestros conocimientos.



INDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Caratula	I
Página de respeto	II
Información básica	III
Hoja de referencia del jurado y aprobación	IV
Dedicatoria	V
Agradecimiento	VI
Índice	VII
Índice de tabla	X
Índice de figuras	XI
Resumen	XII
Abstract	XIII
INTRODUCCION	1
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Descripción de la realidad problemática	3
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Objetivos	6
1.3.1. General	6
1.3.2. Específico	6
1.4. Justificación de la investigación	6
1.5. Limitaciones de la investigación	7
1.5.1. Teórico	7
1.5.2. Temporal	7
1.5.3. Espacial	7
II. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.1.1. Antecedentes Internacionales	8
2.1.2. Antecedentes Nacionales	15
2.2. Bases teóricas	18
2.2.1. Habilidades gerenciales	18



2.2.2. Compromiso organizacional	24	
2.3. Marco conceptual	26	
2.4. Definición de términos básicos	26	
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	29	
3.1. Hipótesis general y específicas	29	
3.1.1. Hipótesis general	29	
3.1.2. Hipótesis específicas	29	
3.2. Definición conceptual de las variables	29	
3.2.1. Operacionalización de variables	30	
IV. DISEÑO METODOLÓGICO.	31	
4.1. Tipo y diseño de investigación	31	
4.1.1. Tipo de investigación	31	
4.1.2. Diseño de la investigación	31	
4.2. Método de investigación	32	
4.3. Población y muestra	33	
4.3.1. Población	33	
4.3.2. Muestra	33	
4.3.3. Muestreo	33	
4.4. Lugar de estudio	34	
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	34	
4.5.1. Técnicas	34	
4.5.2. Instrumentos	34	
4.6. Análisis y procesamiento de datos	36	
4.7 Aspectos éticos en investigación.	36	
V. RESULTADOS	38	
5.1. Resultados descriptivos	38	
5.2. Resultados inferenciales	42	
VI. DISCUSION DE RESULTADOS	45	
VII. CONCLUSIONES	49	
VIII. RECOMENDACIONES	50	
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	53	
ANEXOS		

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

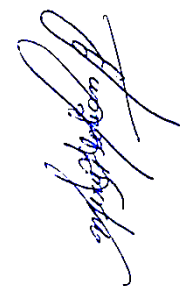
Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Anexo 3: certificados de validación de los instrumentos

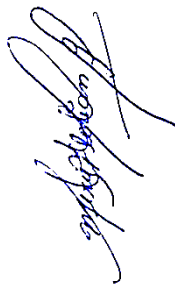
Anexo 4: Base de datos

Anexo 5 Captura pantalla contraste de hipótesis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'H. S. S. S. S.' or similar, written vertically.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. S. S. S. S.' or similar, written vertically.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'D. S. S. S. S.' or similar, written vertically.

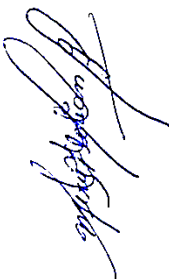
Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable habilidades directivas	30
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional	30
Tabla 3	Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento habilidades directivas	35
Tabla 4	Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento compromiso organizacional	35
Tabla 5	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	36
Tabla 6	Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos	36
Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes de Habilidades directivas	38
Tabla 8	Distribución de frecuencias de las dimensiones de Habilidades directivas	39
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes de Compromiso organizacional	40
Tabla 10	Distribución de frecuencias de las dimensiones de compromiso organizacional	41
Tabla 11	Correlación de Spearman: Habilidades directivas y compromiso organizacional	42
Tabla 12	Correlación de Spearman: Habilidades personales y compromiso organizacional	43
Tabla 13	Correlación de Spearman: Habilidades intergrupales y compromiso organizacional	44
Tabla 14	Correlación de Spearman: Habilidades grupales y compromiso organizacional	44



Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Niveles de Habilidades directivas	38
Figura 2	Niveles de las dimensiones de Habilidades directivas	39
Figura 3	Niveles de Compromiso organizacional	40
Figura 4	Niveles de las dimensiones de Compromiso organizacional	41



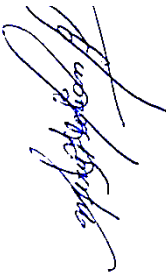
RESUMEN

La presente investigación titulada: Habilidades directivas y compromiso organizacional en la empresa en la empresa parqueos unidos SAC Cañete, 2022, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre Habilidades gerenciales directivas y compromiso organizacional en la empresa en la empresa parqueos unidos SAC. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables Habilidades directivas y compromiso organizacional. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen validez y confiabilidad.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, descriptivo, correlacional causal, de corte transversal. La población integrada por 67 y muestra de 57 clientes de la empresa parqueos unidos SAC. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

En el resultado se observa una correlación significativa muy altamente de $r_s = .849$, $\text{sig} = .000 < 0,05$ entre Habilidades directivas y compromiso organizacional, en donde su significancia fue de $p < 0.05$, en tanto, es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis por lo que se infiere que: Las Habilidades directivas está correlacionada muy altamente con el compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos SAC Cañete, 2023.

Palabras claves: Compromiso, directiva, Habilidad, organizacional.



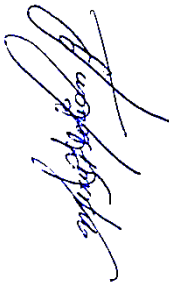
ABSTRACT

The present investigation entitled: Management skills and organizational commitment in the company in the company Parqueos Unidos SAC Cañete, 2022, had as a general objective to determine the relationship that exists between Management skills and organizational commitment in the company in the company Parqueos Unidos SAC. The instruments used were questionnaires on a Likert scale for the variables Management skills and organizational commitment. These instruments were subjected to the respective analyzes of reliability and validity, which determined that the questionnaires have validity and reliability.

The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, correlational level, quantitative approach; non-experimental, descriptive, causal correlational, cross-sectional design. The population made up of 67 and a sample of 57 clients of the company Parqueos Unidos SAC. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and their reliability through Cronbach's Alpha reliability statistic.

In the result, a highly significant correlation of $r_s = .849$, $sig = .000 < 0.05$ between Management skills and organizational commitment is observed, where its significance was $p < 0.05$, while the null hypothesis is rejected and the hypothesis is accepted, so it is inferred that: Management skills are highly correlated with organizational commitment in the company Parqueos Unidos SAC Cañete, 2022.

Keywords: Commitment, directive, Skill, organizational.



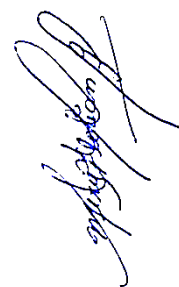
INTRODUCCIÓN

La globalización impacta en las habilidades directivas con el compromiso organizacional a los administrativos es obligatoria que se establece en las empresas, por lo que Saldarriaga, (2008), ha dado lugar a la visión generalizada de que las empresas y los países solo pueden competir en la medida en que pueden penetrar en el mercado internacional con la máxima calidad de los productos y servicios. Esto demuestra que esto tiene un impacto en la percepción de las empresas sobre qué es la competitividad y qué estrategias competitivas deben implementar para tener éxito en los mercados nacionales e internacionales, y una de las estrategias es la habilidad directiva.

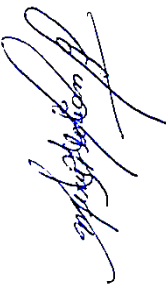
Con los grandes avances de manera acelerado de la globalización en el mundo entero en especial en aquellos países desarrollados, esto ha obligado y se ha exigido que en nivel global aquellos países que se encuentran en su proceso potencial se preocupen en tratar de generar cambios en los distintos aspectos, como una ciudad ordenada, servicios públicos al día, temas económicos, temas políticos, temas sociales y medio ambientales.

Es claro, que cuando existe una eficiente habilidad directiva, y al existir esta, es hablar de buenas estrategias, de una buena administración y abastecimiento o provisión de servicios empresariales, esto genera un buen desarrollo empresarial, y esto se muestra en un desarrollo económico, desarrollo sociopolítico y un desarrollo tecnológico. Por otra parte, hablar de habilidades directivas, es aquella que se basa en las funciones ejercidas dependientemente y organizaciones empresariales, direccionadas al éxito de las metas planteadas y así cumplir con los planes estratégicos, a través de los intercambios e incorporación del capital humano, materiales y financieros.

La tesis se desarrolla en seis capítulos. Capítulo I, desarrolla el planteamiento del problema, que describe: la realidad problemática, formulación del problema, los objetivos de investigación generales y específicos, justificaciones de la investigación y limitaciones y Capítulo II, detalla el contenido de los antecedentes internacionales y nacionales, las teorías de las



variables de estudio, teorías conceptuales y la definición de términos básicos. El Capítulo III, plantea la hipótesis de investigación general y específica, definición conceptual de las variables de estudio y operacionalización de las variables de estudio. Capítulo IV, Diseño metodológico, señalando: tipo y diseño metodológico, métodos de investigación, población y muestra, lugar de estudio, técnicas e instrumentos para la recolección de la información, análisis y procesamiento de datos, nivel del estudio, diseño y métodos; conjuntamente con la muestra y la población; se detalla también los instrumentos y técnicas de estudio, el procedimiento e información; la confiabilidad y validación del instrumento. El Capítulo V, cronograma de actividades, el Capítulo VI desarrolla el presupuesto, el capítulo VII, referencias bibliográficas finalizando en el capítulo VIII anexos.



I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

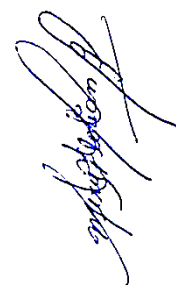
1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial de acuerdo a la Organización internacional del trabajo (OIT, 2020); en los últimos meses del 2020 el mercado laboral de Latinoamérica ha tenido un retroceso de una década, donde la crisis está lejos de terminar, donde en el 2021 con el procesos de la terapia intensiva y con el fin de poder sentar las bases para un nueva normalidad, se estima una fuerte contracción económica de un resultado negativo del -8.1% esto señalado por el Fondo Monetario Internacional lo que fue ratificada por la CEPAL (2021) que tuvo una proyección negativa del -7.7%. Es por lo cual en todas las organizaciones las administraciones y gerencias actualmente están trabajando a un más con menos recursos, lo que afecta varias condiciones en el trabajo y en la productividad de la empresa, es donde las habilidades directivas del gerente para manejar estas situaciones son esenciales

La globalización impacta en las habilidades directivas gerenciales con la competitividad obligatoria que se establece en las empresas, por lo que Saldarriaga, (2008), ha dado lugar a la visión generalizada de que las empresas y los países solo pueden competir en la medida en que pueden penetrar en el mercado internacional con la máxima calidad de los productos y servicios. Esto demuestra que esto tiene un impacto en la percepción de las empresas sobre qué es la competitividad y qué estrategias competitivas deben implementar para tener éxito en los mercados nacionales e internacionales, y una de las estrategias es la habilidad directiva.

Con los grandes avances de manera acelerado de la globalización en el mundo entero en especial en aquellos países desarrollados, esto ha obligado y se ha exigido que en nivel global aquellos países que se encuentran en su proceso potencial se preocupen en tratar de generar cambios en los distintos aspectos, como una ciudad ordenada, servicios al día, temas económicos, temas políticos, temas sociales,

Es claro, que cuando existe un eficiente compromiso organizacional, y al existir esta, es hablar de buenas estrategias, de una gobernabilidad y



abastecimiento o provisión de servicios locales, esto genera un buen desarrollo empresarial y esto se muestra en un desarrollo económico, desarrollo sociopolítico.

Actualmente empresa parqueos unidos SAC afrontan un desafío interno relacionado con su desempeño y que los gerentes sean competentes y productivos y generen beneficios a la empresa. Para poder desempeñar las funciones y responsabilidades propias de dirección, un gerente tiene que poseer algunas habilidades, para poder expresar y mejorar cada vez el entorno laboral. Se entiende como habilidad al talento y destreza que se necesita para ejecutar un trabajo. Las habilidades directivas es una combinación entre destrezas, capacidades y conocimiento adquirido por una persona para establecer ciertas medidas como coordinación y liderazgo en la gestión de dirección del recurso humano, la toma de decisiones gestión del tiempo, trabajo en equipos y gestión de proyectos, todo esto enfocado principalmente a su desarrollo de la empresa.

Esta realidad de la empresa parqueos unidos SAC, muestran que dichas habilidades directivas son deficientes, es así, en el inicio del estudio se muestra el contexto en el cual se propone la problemática del estudio para luego presentar las teorías relacionadas al problema referidas a las habilidades directivas; es así que: se estudia dichas habilidades producto del aprendizaje y la experiencia; la composición de dichas capacidades facilitan trabajos más eficientes que se ven reflejados en los resultados de gestión del gobierno regional.

Se precisa que, en la empresa parqueos unidos SAC, 2023, afrontan un desafío interno relacionado con su gestión, que los gerentes sean competentes y productivos y generen beneficios a la empresa. Para que las funciones y responsabilidades propias de dirección, un gerente tiene que poseer algunas habilidades, para llevar a la empresa a expresar y mejorar cada vez su gestión. Se entiende como habilidad al talento y destreza que se necesita para ejecutar un trabajo. Las habilidades directivas es una combinación entre destrezas, capacidades y conocimiento adquirido por una persona para establecer ciertas medidas como coordinación y liderazgo en la gestión de dirección del recurso humano, la toma de decisiones gestión del tiempo, trabajo en equipos y gestión

de proyectos, todo esto enfocado principalmente a su desarrollo de la empresa. De acuerdo con esta realidad la empresa parqueos unidos SAC, muestran que dichas habilidades directivas son deficientes, y el bajo nivel del compromiso organizacional ofrecido, es así, en el inicio del estudio se muestra el contexto en el cual se propone la problemática del estudio para luego presentar las teorías relacionadas al problema referidas a las habilidades directivas; es así que: se estudia dichas habilidades producto del aprendizaje y la experiencia; la composición de dichas capacidades facilitan trabajos más eficientes que se ven reflejados en los resultados de gestión de la empresa.

Por tal razón, la investigación busca analizar que habilidades directivas que los gerentes en su trabajo, para lo cual la tesis para la investigación expresa el problema en el siguiente numeral. Es claro hoy en día el progreso y desarrollo de la empresa, es producto de un eficiente gerenciamiento, producto de buen compromiso organizacional, de la implementación y ejecución de diversos servicios y proyectos en su jurisdicción con una dirección democrática ante sus trabajadores y estas acciones se vea realmente día a día, es decir que se vea el gran desarrollo empresarial en sus aspectos económicos, sociopolítica y organizativo.

En esta investigación abordaremos estudios de diversos ámbitos desde el local hasta el internacional que sustenten y justifiquen la razón por la cual se debió desarrollar y ejecutar para mejorar la situación de nuestra empresa, además proporcionaremos definiciones conceptuales de las variables de estudio revisados de diversas literaturas tales como libros, artículos científicos, repositorios de investigaciones entre otros para tener bien claro las variables de estudio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre habilidades directivas con el compromiso organizacional (CO) en la empresa parqueos unidos SAC Cañete, 2022?

1.2.2. Problemas específicos (PE)

P1: ¿Qué relación existe entre habilidades personales del gerente con el compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos SAC Cañete, 2022?

P2: ¿Qué relación existe entre habilidades interpersonales del gerente con el compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos SAC Cañete?

P3: ¿Qué relación existe entre habilidades grupales del gerente con el compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos SAC Cañete?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre habilidades directivas del gerente con el compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos SAC Cañete, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos (OE):

O1: Determinar la relación que existe entre habilidades personales del gerente con el compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos Cañete SAC.

O2: Determinar la relación que existe entre habilidades interpersonales del gerente con el compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos SAC Cañete.

O3: Determinar la relación que entre habilidades grupales del gerente con el compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos SAC Cañete.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

La tesis recoge para su desarrollo los paradigmas científicos de la gestión del recurso humano los cuales permiten tener los argumentos y conocimientos previos que posibilitan relacionar dichos conocimientos a la realidad propia de las organizaciones empresariales de modo que se amplíe el conocimiento en favor de las organizaciones, en la que existen pocas investigaciones relacionadas con el tema, de tal forma que podremos validar dichas teorías aprovechando los conocimientos para comprender la importancia de la gerencia de este tipo de servicio y aprovecharla en la mejora.

1.4.2. Justificación práctica

El presente estudio explora la conducción de la empresa parqueos unidos SAC, como participa en la empresa y muestra su desempeño, y en última instancia como se refleja en el compromiso organizacional, identificar y explorar en detalle las dimensiones de las habilidades directivas posibilitará proponer mejoras en la

empresa basadas en desarrollar la conducción de su recurso humano con profesionalismo tratando de incrementar la productividad de sus directivos encargados finalmente tomar una serie de decisiones en los actos financieros.

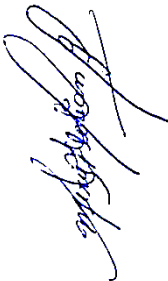
1.4.3. Justificación metodológica

Propone una metodología basada en la descripción de la realidad de modo que se puedan identificar qué aspectos se deben mejorar respecto a las habilidades directivas, de tal modo que permitirá fortalecer el desempeño permanente de la labor gerencial buscando potenciar y aprovechar el talento de las personas. En cuanto a la metodología, se pretende medir las variables de investigación; para este estudio, se utilizaron variables y cuestionarios y medidas ordinales, lo que llevó al uso de la correlación de Spearman como método estadístico. Sumado a ello, las herramientas han sido probadas y validadas por expertos, quienes concluyen que son aplicables en todos los contextos.



1.5 Limitaciones de la investigación

Esta investigación considera restricciones respecto a la integridad de la veracidad de los datos recopilados en la aplicación del instrumento utilizado debido a las cualidades propias del administrativo informante, que se podrían presentar por los siguientes argumentos: inapropiada comprensión de las interrogantes que se formulan al cliente con su posible consecuencia de inapropiada respuesta y posibilidad de ocultar información debido a desincentivos por parte del administrativo de mostrar fielmente sus cualidades, y temor por relacionarla con la calidad de atención a sus clientes el contexto empresarial.



1.5.1. Teórico

Se ha tenido que indagar en el contexto internacional, latinoamericano, nacional y local el estado de arte de las variables de investigación hallando poca información.



1.5. 2. Temporal.

El estudio de investigación es válido durante el año 2022.

1.5.3. Espacial.

La investigación se ha llevado a cabo la empresa parqueos unidos S.A.C.

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

El estado de arte en los antecedentes internacionales, Reyes (2019) Habilidades directivas y compromiso organizacional (Estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango). El autor en términos generales indaga respecto a la conexión del conocimiento gerencial y su desarrollo organizativo de los colaboradores, basado en un diseño de la investigación descriptivo en el cual se examina, representa e ilustra fenómenos, relaciones, estructuras, conexiones, variables dependientes e independientes, la Asociación hotelera de Quetzaltenango cubre todo tipo de datos científicos datos obtenidos de una muestra de directivos hoteleros registrados integrados por 20 gerentes de diferentes categorías sociales, entre las edades de 19 y 64 años, 8 mujeres y 12 hombres. Las conclusiones a las que arriba corroboran el desarrollo organizativo, facilita al administrador de la institución el uso de sus experiencias y conocimientos lo mejor que puedan para liderar los recursos humanos buscando mejorar la productividad; complementariamente determina que los administrativos tienen habilidades directivas que le ayudan a resolver problemas que pueden presentarse dentro de la empresa dentro de los cuales se puede destacar sus conocimientos y aprendizajes, liderazgo organizacional y habilidades comunicación técnicas de comunicación y actitudes para interactuar con los trabajadores.

En tal sentido, Pereda, (2019) Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba. El estudio desarrollado determinó las habilidades gerenciales que son más valiosas para los colaboradores, los cuales fueron categorizadas: interpersonales y personales la investigación se desarrolló a través de un análisis práctico enfocado al sector público de Córdoba representado por organismos públicos de diversas industrias de operaciones que pertenecen a los cuatro estados que conforman el sector público: como Administración Independiente,

Administración Estatal, Universitaria y gobierno Local. El estudio usa información de toda población de trabajadores públicos de Córdoba, aumentando a 46,175 trabajadores, las conjeturas corroboran que las capacidades de liderazgo personal contribuyen a las ventajas competitivas que ahora están fuertemente formadas y que luego estarán expuestas a un entorno en constante cambio y en continuo cambio en el futuro. Las entidades necesitan habilidades de gestión que les permitan proporcionar y desarrollar mejores servicios a los ciudadanos, que a la larga será competitiva. El capital humano tiene una mejor ventaja que las empresas menos desarrolladas. Las habilidades y conocimientos cambian vidas y lideran organizaciones y la economía.

Igualmente, Varela (2022) En su estudio Gestión y Gobernanza, Portugal. Afirmó que la buena gobernabilidad requiere motivación, habiendo realizado un tipo de estudio descriptivo no empírico y transversal de un campo con una población de 23 funcionarios, utilizando un estudio probabilístico deliberado. La herramienta de recolección de datos fue de 27 interrogantes y cinco opciones sobre dependencias recolectadas entre variables; También se realizó un análisis e interpretación, demostrando que los despidos docentes, la causa de la motivación afectó al 82% por los bajos salarios, el 52% mínima confianza laboral, el 70% son apoyados, y, además un 70% dijo que la comunicación no es suficiente. Llegando a concluir que, el funcionario tiene llamado a trabajar, pero no tiene incentivo para seguir laborando. En tal sentido, se sugiere a los gerentes que el reconocimiento verbal cambiará drásticamente la motivación para una gestión eficaz.

Asimismo, Alcon (2018) Y Quispe (2018) en su estudio de investigación: "Habilidades directivas y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del Sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, Estado Cojedes, Venezuela". Lo propuesto por el investigador evidencia las competencias del administrador y su adecuación al grado satisfactorio con la labor de los profesores de las escuelas primarias; En tanto, el estudio establece finalmente componentes interiores y exteriores que identifican satisfacciones en los profesores en las escuelas primarias como resultado de la evaluación del desempeño, se pone de manifiesto que el clima laboral no es propicio para

promover un buen trabajo pedagógico, hallándose una asociación de $r_s = ,733$ entre habilidades grupales y satisfacción laboral.

En base al estudio realizado en el libro “Desarrollo de las Habilidades directivas” por (Whetten y Cameron, 2020). Consistió en reconocer las habilidades y las capacidades que separan a los individuos excepcionalmente eficaces de los demás. Es por ello, que se consideró a 402 personas competentes como directivos más eficaces en sus propias organizaciones. Se entrevistó a los directivos altamente eficaces mediante un test para encontrar cuáles eran sus atributos que se relacionan a la eficacia administrativa. Por otro lado, no es fácil reconocer y describir las habilidades gerenciales, en este caso se pudo visualizar con mayor frecuencia diez cualidades de las destrezas conductuales. Por consiguiente, se realizó un test (personales, interpersonales y grupales) para evaluar las diez habilidades gerenciales esenciales, a continuación, se detallará cuantas preguntas se realizó para cada destreza: en las personales se realizaron 43 preguntas, interpersonales 22 interrogantes y en las grupales 60 interrogaciones, donde se valoró de la escala del uno al seis, en que el seis era el completamente de acuerdo y el uno completamente desacuerdo. Concluyeron que no era fácil identificar las habilidades que poseen los directivos altamente eficaces.

En efecto, según Jarrin (2019) se identificó las competencias gerenciales de la gran industria manufacturera de Quito. Para ello, utilizó el diseño transversal y explicativo para medir variables establecidas por el método de regresión simple, el cual comprendió las mejores empresas que permitió clasificar en subsectores. El tamaño de la muestra fue de 546 encuestas aplicada a 86 empresas donde se evaluaron las habilidades de motivación y valores, habilidades interpersonales, emocionales, analíticas y competencias. Para medir si existen o no las habilidades directivas se lo pudieron medir en preguntas cerradas en una escala de Likert del uno a cinco, donde uno fue bajo/nunca y cinco altos/siempre, para poder capturar así la realidad del gerente en cuanto a sus habilidades. Los resultados arrojaron que las habilidades interpersonales, analíticas, de motivación y de valores tienen una gran relación entre ella. Por consiguiente, se visualizó que el análisis descriptivo que las habilidades de motivación y de valor son las más notorias a la hora de la gestión

del liderazgo y la orientación al éxito de la organización. Por esta razón, que en segundo lugar nacen las habilidades interpersonales, destacando las sub-habilidades: confianza con los colaboradores y el sentido de efectividad. Concluye que todo líder de una organización debe hacer sentir a su personal como parte fundamental de su empresa, obteniendo una comunicación clara, saber motivar a sus colaboradores para obtener resultados esperados

Los antecedentes internacionales que contribuyen con el estado de arte de las variables de estudio, tal es el caso de Reyes (2019) *Habilidades directivas y desarrollo organizacional (Estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango)*. El autor en términos generales indaga respecto a la conexión del conocimiento gerencial y su desarrollo organizativo de los colaboradores, basado en un diseño de la investigación descriptivo en el cual se examina, representa e ilustra fenómenos, relaciones, estructuras, conexiones, variables dependientes e independientes, la Asociación hotelera de Quetzaltenango cubre todo tipo de datos científicos datos obtenidos de una muestra de directivos hoteleros registrados integrados por 20 gerentes de diferentes categorías sociales, entre las edades de 19 y 64 años, 8 mujeres y 12 hombres. Las conclusiones a las que arriba corroboran las relaciones entre las habilidades de gestión y el desarrollo organizativo, facilita al administrador de la institución el uso de sus experiencias y conocimientos lo mejor que puedan para liderar los recursos humanos buscando mejorar la productividad; complementariamente determina que los administrativos tienen habilidades gerenciales que le ayudan a resolver problemas que pueden presentarse dentro de la empresa dentro de los cuales se puede destacar sus conocimientos y aprendizajes, liderazgo organizacional y habilidades comunicación técnicas de comunicación y actitudes para interactuar con los trabajadores.

Alcón (2018). "*Habilidades directivas y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del Sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, Estado Cojedes, Venezuela*". Lo propuesto por el investigador evidencia las competencias del administrador y su adecuación al nivel de satisfacción con el trabajo de los docentes de las escuelas primarias; respecto al diseño la investigación se enmarcó en un estudio de tipo descriptivo no experimental. La

muestra que se empleó en la investigación fue estratificada de tipo censal. La investigación establece finalmente componentes interiores y exteriores que identifican satisfacciones en los profesores en las escuelas primarias como resultado de la evaluación del desempeño, se pone de manifiesto que el clima laboral no es propicio para promover un buen trabajo pedagógico, cabe agregar que el gerente no manipula habilidades para resolver los problemas que surgen en la organización, no aprecian el trabajo de los profesores y no tienen comprensión con el personal, estos son los componentes que principalmente integran en el rendimiento laboral.

En tal sentido, Romero (2018) propone investigación sobre “Habilidades directivas y desarrollo humano de los colaboradores de la Municipalidad de Lima 2018”. La investigación se orientó en encontrar asociaciones existentes entre competencias directivas y el desarrollo humano de los empleados Municipales de Lima 2018, con 80 administrativos y en su desarrollo se hace uso de un diseño correlacional transversal no experimental basado en análisis de hechos de estado natural sin la intervención en el comportamiento de variables. Las conclusiones a las que arriba señalan que existe un alto coeficiente de correlación, es decir, si las capacidades de gestión son favorables, el progreso humano será mejor.

De igual modo Chuquimango (2019). En su estudio titulado: Habilidades directivas de los gerentes en las agencias turísticas del Distrito de Cajamarca. La base de la tesis es analizar las competencias demostradas por los gerentes de las compañías líderes del sector turístico de la región Cajamarca en el año 2018. Por ello, para el diseño del estudio se seleccionó una muestra de 38 gerentes. Además, el estudio tiene un nivel descriptivo cuantitativo, el método utilizado es analítico, es un estudio transversal y no experimental, por lo que permite profundizar en la variable habilidades de manejo y aspectos de sus herramientas de entrega de datos. La encuesta muestra que, en 2018, los gerentes de compañías turísticas de la región Cajamarca representaron el 79% de los casos con habilidades medias y un 21% de los casos con niveles altos de habilidades gerenciales, así como habilidades personales, 37% de los gerentes puntuaron promedio y bajo 63%; En cuanto a las habilidades interpersonales, el 84% de los gerentes obtuvo una puntuación alta y el 16% promedio, y finalmente,

en habilidades de equipo, un 87% de los gerentes obtuvo una puntuación alta y el 13% obtuvo una puntuación media.

Desde el punto de vista de Lozano (2019) y Aguilar y Guerreiro (2019). Investigaron sobre: "Habilidades directivas y la satisfacción laboral en el personal de la Gerencia de Bienestar en el Ministerio Público 2016". El autor logra vincular las habilidades directivas con la satisfacción laboral; respecto al diseño, la investigación es no experimental, descriptivo y correlacional, porque sus variables nos permitieron evaluar las habilidades de gestión y el estado de las relaciones que brindan la satisfacción laboral. La muestra es de tipo probabilístico conformado por 39 usuarios que laboran en la gerencia de bienestar. Las conjeturas a las que arriba establecen el reconocimiento del personal por el trabajo basado en Rho de Spearman es 0.44, demostrando una correlación significativa del 1% (para una prueba bilateral). Se observa que existe un error del 0,05 % en cada fila y que hay 99.00% de aprobación en la campana.

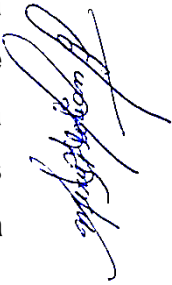
Ahora bien, Tafur (2019) "*Habilidades directivas y cambio organizacional en el Programa Nacional de Saneamiento Rural del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento – 2016*". La tesis propone identificar la conexión entre las habilidades directivas y variaciones organizacionales; respecto al diseño el estudio es de tipo no experimental de corte transversal, porque los datos se obtuvieron en un momento determinado. La muestra es de tipo censo conformado por una población de 101. Las conjeturas a las que arriba establecen que existen correlaciones entre los aspectos de las competencias gerenciales, así como las habilidades de comunicación, interpersonales, personales, grupales y específicas y la variable cambio organizacional en los empleados, dado que los valores de Rho de Spearman corroboran la existencia de correlación de nivel moderado, destacando la dimensión comunicación con un valor Rho de Spearman = 0.699 mientras tanto, el tamaño con mínima correlación es el de capacidades personales, porque el $r_s=0$,

Según la investigación de Núñez (2017) de "Las habilidades directivas y su Influencia en la satisfacción laboral del Personal de la Empresa Petróleos del Perú – Año 2016", planteó el objetivo de encontrar cómo las competencias gerenciales afectan la satisfacción del empleado en dicha compañía. En cuanto a los participantes fueron un total de 2307 empleados, formuló un cuestionario

de 20 preguntas, donde, se identificaron algunos temas como: el liderazgo, solución de problemas del personal y de la organización, el conocimiento que debe tener el líder sobre la funcionalidad del trabajo, satisfacción laboral para el desarrollo de la empresa, motivación, toma de decisiones, remuneración, clima laboral, capacitación, orientación al crecimiento personal y profesional del trabajador, reconocimiento, habilidades del gerente. Concluye, que las habilidades directivas intervienen efectivamente en la satisfacción del empleado de dicha compañía, como se evidencia que las destrezas de los directivos permiten solucionar problemas; además indica que es esencial para desarrollarse integralmente en la compañía.



Abubaha (2019) en Canadá realizó un trabajo de investigación para explorar las habilidades directivas que los líderes de las pequeñas empresas usaban para aumentar desempeño laboral en Alberta, Canadá. La población fue constituida por líderes de pequeñas empresas de diferentes industrias, se realizó mediante entrevistas semiestructuradas cara a cara, revisión de documentos de política organizacional, informes anuales, sitios web y folletos de marketing. Los hallazgos revelaron que las bonificaciones, paga aumentada, la felicitación, la retroalimentación individualizada, la variedad de trabajos, la flexibilidad en el trabajo y las habilidades de liderazgo son todas las estrategias que utilizan los líderes de las pequeñas empresas para aumentar el trabajo de los empleados, y que la satisfacción mejora del rendimiento. Se encontró una relación alta $r_s = ,742$ entre habilidades gerenciales y satisfacción laboral, Concluyendo que es importante estos líderes comprendan que sus habilidades de liderazgo son vitales en la comunicación diaria con los empleados, cuanto más satisfaga el empleador en las necesidades de los empleados, mayor será el rendimiento y retribución



De Almeida et. Al. (2017) en Portugal realizaron un estudio, teniendo como propósito de examinar como el empoderamiento una habilidad de gerencia se relación con el desempeño laboral del personal de enfermería; mediante una metodología descriptivo estadístico, en donde se obtuvo que las habilidades del empeoramiento son esenciales para lograr una satisfacción laboral por lo que presento una relación directa entre las variables de estudio, encontraron una

relación significativa alta $r_s = ,877$ entre habilidades intergrupales y desempeño laboral.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Moreno y Wong (2018) en Colombia llevaron a cabo un estudio para determinar la influencia e importancia de las habilidades directivas, en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Chicken King de Trujillo, donde usaron un método cualitativo, y un cuestionario para medir sus variables. Alcanzaron como resultados, en cuanto a desempeño laboral, los directivos presentaron niveles altos y medios, siendo este último el más representativo, mientras que los trabajadores presentaron niveles bajos y muy bajos. Encontraron una correlación alta $r_s = ,832$ entre habilidades de liderazgo y desempeño laboral. Concluyendo que se requieren estrategias para la administración del talento humano, lo que permitirá promover la eficiencia, calidad, desarrollo y eficacia en el desempeño laboral de los colaboradores para el logro de las metas esperadas por los directivos

Terreros (2020), desarrolló un estudio en Tacna con el objetivo de fijar la correspondencia entre las habilidades directivas de los directores funcionarios y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tacna utilizando una investigación aplicada, no experimental, para encuestar a 100 trabajadores. Obteniendo como resultados correlación directa baja entre desempeño laboral y las habilidades directivas, habilidades técnicas y habilidades humanas con un valor de $Rho = 0,386$ y valor de $p = 0,000$, $Rho = 0,302$ y valor de $p = 0,002$, $Rho = 0,291$ y valor de $p = 0,003$ respectivamente, y una relación directa moderada entre desempeño laboral y entre las habilidades de trabajo en grupo, con un valor de $Rho = 0,657$ y valor de $p = 0,000$. Llegando a la conclusión de que un perfeccionamiento en estas habilidades podría crear que el nivel de satisfacción de los trabajadores del municipio mencionado.

Romero (2018) propone investigación sobre "*Habilidades directivas y desarrollo humano de los colaboradores de la Municipalidad de Lima 2018*". El estudio se orientó en establecer relaciones existentes entre competencias directivas y el desarrollo humano de los empleados Municipales de Lima 2018. La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores y en su desarrollo se hace uso de un diseño correlacional transversal no experimental basado en análisis de hechos

de estado natural sin la intervención en el comportamiento de variables. Las conclusiones a las que arriba señalan que existe un alto coeficiente de correlación, es decir, si las capacidades de gestión son favorables, el progreso humano será mejor.

Quispe (2019) "*Habilidades directivas y satisfacción del usuario en la municipalidad provincial de Tambopata, 2017*". La investigación indagó las relaciones existentes entre habilidades directivas y el placer de los consumidores; respecto al diseño el método que usaremos está relacionado con la sección transversal no experimental. La muestra estuvo compuesta por el total de la población, las conjeturas a las que arriba corroboran la interrelación entre las habilidades de gestión con el desempeño de la organización, que permite a los gerentes de cada organización aplicar sus habilidades, capacidades y especialización para manejar, supervisar y alentar a los empleados a lograr los objetivos establecidos y mejorar la producción.

Lozano (2017) "*Habilidades directivas y la satisfacción laboral en el personal de la Gerencia de Bienestar en el Ministerio Público 2016*". El autor logra vincular las habilidades gerenciales con la satisfacción laboral; respecto al diseño, la investigación es no experimental, descriptivo y correlacional, porque sus variables nos permitieron evaluar las habilidades de gestión y el estado de las relaciones que brindan la satisfacción laboral. La muestra es de tipo probabilístico conformado por 39 usuarios que laboran en la gerencia de bienestar. Las conjeturas a las que arriba establecen un vínculo directo y significativo entre habilidades de gestión y el reconocimiento del personal por el trabajo basado en un Rho de Spearman es 0.44, demostrando una correlación significativa para un nivel de confianza del 1% (para una prueba bilateral). Se observa que existe un error del 0,05 % en cada fila y que hay 99.00% de aprobación en la campana.

Tafur (2019) "*Habilidades directivas y compromiso organizacional en el Programa Nacional de Saneamiento Rural del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento – 2018*" (tesis para obtener el grado académico de Maestro). La tesis propone identificar la conexión entre las habilidades gerenciales y variaciones organizacionales; respecto al diseño el estudio es de tipo no experimental de corte transversal, porque los datos se obtuvieron en un

momento determinado. La muestra es de tipo censo conformado por una población de 101. Las conjeturas a las que arriba establecen. que existen correlaciones entre los componentes de las habilidades gerenciales, así como las habilidades de comunicación, interpersonales, personales, grupales y específicas y la variable cambio organizacional en los empleados, dado que los valores de Rho de Spearman corroboran la existencia de correlación de nivel moderado, destacando la dimensión comunicación con un valor Rho de Spearman = 0.699 mientras tanto, el tamaño con mínima correlación es el de capacidades personales, porque el valor de Rho de Spearman igual a 0,46 respectivamente

Machaca (2018), desarrolló un trabajo de investigación en Ayacucho para examinar las consecuencias de las habilidades directivas en el compromiso organizacional de los trabajadores de las microempresas en la ciudad de Ayacucho, 2018. Utilizando un cuestionario aplicado en 144 trabajadores de microempresas. Obteniendo como resultados, en cuanto a las habilidades del gerente, que los trabajadores calificaron todas las dimensiones como “buena”, el 62,5% en habilidad comunicativa, el 31,3%, el 69,4% en la habilidad de toma de decisión del gerente, el 75% en la habilidad de negociación, el 79,9% en la habilidad gerencial. Y en cuanto a satisfacción laboral, el 73,6% la calificaron como “buena”, así mismo en sus dimensiones, con un 66% en factores motivacionales y 74,3% en factores de mantenimiento. Concluyendo que influye claramente en la adecuada satisfacción laboral de los colaboradores del municipio, así mismo para el buen ejercicio de las habilidades gerenciales.

Verástegui (2018), realizaron un estudio en Huancavelica con el fin de determinar la relación de las habilidades directivas y la gestión del talento humano del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el 2017. Siendo una investigación aplicada, correlacional, y teniendo una población de 66 trabajadores nombrados, utilizando cuestionarios y el análisis bibliográfico y documental. Resultando un valor de $r_s=0,745$, el 55,5% de la gestión del talento humano es explicado por las habilidades gerenciales, considerando como muy desfavorable el 21,2%, desfavorable un 39,4%, favorable un 30,3% y muy favorable el 9,1%; y en cuanto a las habilidades gerenciales, la consideran como muy desfavorables el 1,5%,

desfavorable el 25,8%, favorable el 59,1% y muy favorable el 13,6%. Concluyendo que las Habilidades gerenciales se corresponden positiva y significativamente con la Gestión del talento humano.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Habilidades directivas

Por ello, Whetten y Cameron (2011) define “Las habilidades de gestión están amparadas por acciones específicas que las personas toman para llevar a resultados concretos. Otros individuos pueden percibir habilidades, en oposición a características puramente espirituales o personales”. (p.41-49). Según los autores las capacidades o conocidas también como habilidades que poseen los gerentes o directivos son los que procuran eficientemente implementar las estrategias en el momento oportuno y gestionan en la práctica las decisiones que permiten el apropiado uso de los recursos generando soluciones efectivas al interior de la empresa. Tomando como referencia lo señalado, entendemos las habilidades de gestión como la base que respalda una gestión efectiva dentro de una organización.

Tomando de referente el Diccionario que publica la Real Academia Española RAE (2019) precisa el término habilidad como cualquiera de las cosas que uno hace con alegría y destreza - proviene del latín *habilitas*-, referente a las capacidades de realizar cualquier tarea o actividad con habilidad, facilidad de agilizar su trabajo. Entonces una persona capacitada es una persona que tiene éxito debido a sus habilidades. Por tanto, coincide con la persona de la empresa. Aquellos que han desarrollado las habilidades han adquirido métodos técnico especial y aplicación práctica en su área de trabajo.

Este es un enfoque accesible a las habilidades de gestión; esto significa que no pueden ser una discusión puramente teórica, por lo que deben aplicarse a la práctica de la gestión y los cambios personales que la conducen. Dentro del marco de habilidades descritas la tesis plantea las habilidades como una herramienta que ayuda al directivo a relacionarse más con la gerencia de su organización utilizando sus aptitudes, conocimiento e ideas a sus habilidades

relacionadas con la autonomía y la experiencia, esto es parte de sus habilidades personales, la eficiencia como responsable de su dirección.

Las organizaciones demandan de innovadoras habilidades en mayor proporción, hecho que crece al transcurrir de los años, pues “ha surgido la necesidad de nuevos perfiles para los gerentes de hoy, lo que requieren habilidades que les permitan desempeñar altos niveles de desafíos” (Valdez & Medina, 2015, p. 216). Según se planteó, para el mejor desempeño gerencial, es importante tener habilidades sociales y experiencia técnica junto con habilidades sociales y culturales, uso de tecnología y administración de equipos intergeneracionales; incidiendo en la importancia en las organizaciones de poseer ventajas al disponer en su proceso productivo de colaboradores especializados.

El tal sentido León (2013) y Lewin, (2015). explica la presencia de habilidad de gestión bastante definida que necesita ser incorporadas a la problemática de cada pedido, las cuales deben ser creadas dentro de la organización a través de la formación de empleados especializados y conocedores de la empresa, esta tarea es responsabilidad de la propia empresa. Igualmente, Jafarzadeh (2013) y Corcino (2013). Explican el concepto de habilidad señalando, hay una manera de poner en práctica su conocimiento para lograr un mejor desempeño. En una organización, la capacidad para hacer esto y el deseo de hacerlo son la primera parte de una posición profesional.

Los autores Matos & Caridad (2009) enfatizan que las organizaciones están llamadas a desarrollar la capacidad del más alto nivel de inteligencia humana que les permita alcanzar el mayor rendimiento posible, esta cualidad determina la competitividad empresarial buena parte de este recurso humano se forman en entidades educativas de nivel superiores como son las universidades quienes asumen su papel de generadores de nuevos profesionales que requiere el sector productivo de la sociedad. En su estudio Matos & Caridad (2009) propone “la presencia de un conglomerado de habilidades (interpersonales, personales y de grupo) que deben ser forjadas y perfeccionadas por los gerentes formados en el entorno universitario”. (p. 218).

Señalando que no se presenta como algo impuesto, esto es visto como instrumentos para que el gerente labore de manera más eficiente y efectiva como responsable del proceso de trabajo. Aprender de su organización, inmerso en

conocimientos, habilidades y actitudes, pero sobre todo saber que las habilidades son el equipo de conocimiento que ha logrado buenos resultados. Las habilidades de los directivos por sí mismas no son la clave de los logros empresariales, si se implementan de forma aislada e imperativa no generan impactos positivos, dado que el método de tomar decisiones empresariales, requiere mejoras y procedimientos como identificar, compartir, filtrar y administrar los recursos de manera adecuada. (Matos & Caridad, 2009).

La práctica in situ de las habilidades directivas permite la transferencia de conocimientos la coordinación y el aprendizaje de quienes están involucrados y de igual modo genera un valor agregado intangible de capital humano en la organización convirtiendo al directivo en el protagonista de un proceso de enseñanza empresarial y perfeccionamiento del recurso humano y gestión del conocimiento. (Barba, 2014)

Las habilidades directivas, como señala Jafarzadeh (2013) y Pérez (2016). Apoyan el desarrollo, la planificación y la gestión continua de procesos y actividades para mejorar el conocimiento y la innovación a la capacidad de la organización a través del diseño y la implementación de la calidad de la combinación de experiencias pasadas, conocimientos, valores, información, visión e ideas. Lo que crea una perspectiva única para hacer predicciones y agregar nuevos datos, incluidos los datos propios y colectivos.

Además, Whetten & Cameron (2011) respecto a las habilidades en la dirección exponen: Las competencias directivas nos proporcionan la capacidad de utilizarlas de manera efectiva por lo que se pone en práctica y se aplica en la administración, estas son herramientas que se utilizan para hacer el mejor uso de los recursos para generar logros eficientes en las organizaciones. En resumen, las habilidades de gestión son los pilares de la resistencia al liderazgo eficaz dentro de una organización.

En ese sentido, las destrezas gerenciales forman parte de la perspectiva, por lo tanto, esto no deben ser objeto de discusión alguna, por el contrario, deben ser un tema de debate puramente teórico, de igual forma estas deberían practicar la gestión para internalizar un cambio individual que ello conlleva se tiene que someter a la verificación in situ y constatar dichas competencias internas e individuales que modifican el comportamiento de la persona y la convierte en una

persona capaz de conducir a un grupo humano en el logro de objetivos organizacionales. La figura 1 descompone en tres dimensiones estas competencias o habilidades.

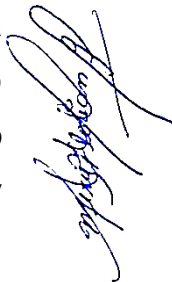
De este modo, Knapp (2007) propone el concepto de habilidad expresando, como el conocimiento que una persona adquiere a través de la enseñanza, este capacitado a producir los beneficios esperados con la mayor seguridad posible el menor tiempo y economía, y con la mayor seguridad. En tal sentido el autor complementa una idea señalando que los gerentes son aquellos que están preparados para asumir cualquier función, en resumen, tienen habilidades adquiridas por sus conocimientos, experiencias principalmente a través de la formación organizacional que se reflejan en los logros alcanzados y pueden verificarse objetivamente en los beneficios producidos.}

Dimensión 1: Habilidades personales

Las habilidades personales son conocidas también como competencias individuales, y se puede definir como la capacidad de aplicar correctamente la posición de una persona adecuada al puesto al que se le asigna. Este trabajo asume que el hombre tiene una amplia gama de conocimientos y que sabe cómo desarrollarlos con experiencia para cumplir con estándares de desempeño y específicos.

Las habilidades personales de un gerente implican la capacidad para asumir un cargo directivo que requiere trabajar con subordinados, en tal sentido es necesario que el gerente. Tratando de explicar que para poder asumir un cargo directivo primeramente es necesario conocerse a sí mismo antes de conocer a los demás, el investigador Messenger escribe “aquel que gobierne a los demás, antes debe ser amo de sí mismo” (como se citó en Whetten & Cameron, 2011, p.57)

Los investigadores Universidad de Barcelona (2016) “describen el manejo del estrés permite controlar nuestros estados de ánimo y planificar mejor el tiempo, habilidad personal que muchas veces no se da la importancia necesaria, pero marcan la diferencia respecto a un directivo competente” (p. 112).



Dimensión 2: Habilidades interpersonales

Según PMI (2008) indica que: Las capacidades interpersonales necesitan de las habilidades para entender a las personas y saber sobre sus motivaciones y comportamientos. Representar la capacidad de un directivo para que trabaje como líder del equipo, fortaleciendo los esfuerzos de colaboración con los socios del proyecto y otros grupos con los que interactúa el equipo del proyecto. Por lo tanto, las habilidades son fundamentales para realizar un proyecto en la práctica en un contexto desafiante.

Está referido a la relación de colaboración permanente que se presenta en los trabajadores durante la jornada laboral, al respecto “las personas experimenten comunicarse positivamente incluso si es sólo un encuentro momentáneo se sienten satisfechos, renovados, con energía y vivos; la buena comunicación crea buena energía” (Whetten & Cameron, 2011, p.238).

La capacidad del gerente lo manifiesta en la forma en que coordina y agiliza el proceso, al respecto los autores plantean “a la hora de corregir el comportamiento de los demás, o cuando responde negativamente o cuando necesita mostrar a otras personas sus errores, es difícil utilizar discursos que fortalezcan la socialización” (Whetten & Cameron, 2011, p.238).

El gerente con su forma de trabajo desarrolla su poder respecto a los demás, influye en sus subordinados quienes hacen caso de sus orientaciones, Whetten & Cameron (2011, p. 283). La diferencia se encuentra entre la persona que es capaz de expresar ideas para conseguir que sea aceptable en una organización, frente a una persona sin experiencia. Entendida a la influencia como aquella que es independiente a aquella persona que tiene una buena idea, sino más bien a aquella que posee dotes políticas. Es decir, la influencia de una persona se observa en la capacidad para modificar el comportamiento de otros y que está capacitado para hacer que las cosas ocurran.

Es claro que, Whetten & Cameron explican “la gestión es el liderazgo inteligente de personas, representa al directivo como entrenador y motivación como facilitador. Quienes observan generalmente creen que el bajo rendimiento laboral se debe a la limitada motivación” (p.326).

Dimensión 3: Habilidades grupales

Consiste en el desarrollo de habilidades para poder trabajar en equipo, en donde los talentos y fortalezas individuales se relejan de manera efectiva, y esto traduce en las fortalezas y beneficios del equipo en los que participan. El trabajo en equipo garantiza una mejor calidad de la labor realizada, especialmente a través de las relaciones continuas y su relación con los demás para promover la formación individual.

Los autores Whetten y Cameron (2011, p. 443) tratan de explicar que:

Las habilidades grupales están referidas a poder trabajar como grupos, para ello el directivo debe tener la habilidad de delegar, delegación significa otorgar la confianza y responsabilidad de una acción a otra persona subordinada que genere en los colaboradores, una impresión de confianza individual; apoyando a las otras personas a que superen conmociones de incapacidad, de esta forma fortalecer y emprender acciones; lo cual son significativas para activar la motivación intrínseca que ayuda a realizar las actividades. Aquellas personas que han recibido esta misión no sólo tienen los medios de conseguir algo, también tienen una idea de sí mismos de la que tenían antes de recibirla.

Los resultados del cambio se pueden ver en todos los ámbitos de la sociedad, es así que “el cambio puede verse como bueno o malo, emocionante o deprimente, esencial o innecesario, simple o difícil y, a menudo, o al mismo tiempo. El papel de los gerentes a la hora de realizar el cambio es crucial” (Whetten & Cameron, 2011, p.538).

El líder o capitán del equipo de trabajo en el área o departamento que fuere se ubica en una posición que le otorga poder. Son los líderes los encargados de convertir la visión de la empresa en políticas y acciones a desarrollar por los colaboradores en el campo laboral, apoyando a sus trabajadores a aprovechar las emociones relacionadas a los nuevos procesos de trabajo, deben influir en forma positiva con los agentes de cambio y conseguir la coordinación y el compromiso, para que los esfuerzos den los frutos esperados. En conclusión, el liderazgo es utilizado a menudo como un término holístico que describe casi todos los comportamientos deseados por un gerente. El liderazgo de éxito se

pone en evidencia cuando el desempeño organizacional es mejorado y se cumplen con los objetivos; direccionar el cambio en forma positiva es una habilidad de gestión que se esfuerza por desbloquear los derechos humanos.

2.2.2. Compromiso organizacional

Así mismo Katz y Kahn (1966) lograron definir este punto de acuerdo a lo individual de cada persona y además de los propósitos institucionales, sin embargo, Meyer y Allen (1991) afirman que no es más que las cualidades del empleado hacia la compañía, también se une a dichas definiciones Fisher (2017) quien detalla que el compromiso se comienza con esfuerzos del día a día de los empleados para fomentar o fortalecer los propósitos instituciones. Al respecto Flórez (2016) determina un vínculo con su labor dentro de la compañía, asimismo, los autores Allen y Meyer (1996) citado en Máynez, mencionó que los empleados generan implicancia cuando sienten la obligación de llevar a cabo sus funciones de manera que cumpla con los propósitos o metas establecidas por la organización, en donde trabaja arduamente en relación con la empresa.

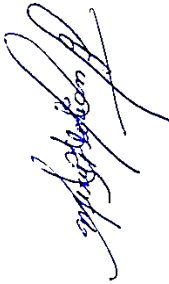
De tal manera, Kruse (2013) indicó que el empleado se siente comprometido con la compañía cuando lo ata un sentimiento emocional, en donde crea lazos sentimentales para abordar la empresa con más cariño, generando así que las metas propuestas sean establecidas o logradas. En la misma línea, García et al (2017) detallan que en las compañías el aspecto esencial es la humanidad, en donde al establecerse un excelente ambiente laboral esto puede llegar a generar que todos los integrantes que conforman una organización a sentirse integrados en el campo laboral.

Además, Donde Meyer y Natalie (2015) manifiestan alcanzar los compromisos organizaciones, los cuales son el afectivo y el continuo. Además, Meyer y Natalie (2015) manifiestan la existencia de 3 variables para que se dé el compromiso organizacional dentro de la empresa, donde la organización garantiza que haya cargos de trabajos, al igual que en la parte personal interviene el género, así como el entorno que genera comodidad para cumplir con las funciones competentes y así se obtiene un beneficio psicológico del trabajador hacia la empresa, generando en estos individuos una serie de

características que sólo al cumplir con sus tareas pueden realizarla con satisfacción y la comodidad porque el empleado se siente familiarizado con la compañía.

De igual modo, Mercurio (2015) pensar en el compromiso organizacional juega un rol esencial para establecer si los empleados permanecen más tiempo en la entidad y trabajan con entusiasmo para alcanzar las metas administrativas. Además, Robbins y Judge(2009) la referencia al compromiso institucional puede evidenciarse como un apego psicológico de los miembros a la entidad. Sumado a ello, dentro de las causas que perjudican al compromiso organizacional, se encuentran los autores Peña et al. (2016) los cuales los enumeran de la siguiente manera: tensiones asociadas con roles profesionales específicos; el poder de decisión de los empleados sobre su labor; un mayor poder de decisión hace que los empleados se sientan empoderados y crea un mayor sentido de compromiso; mayor seguridad.

Siguiendo a, Pink (2016) ha advertido a los empleados leales que tienen un vínculo emocional con la organización para la que trabajan. De acuerdo con la recomendación, para identificar indicadores de compromiso, es fundamental comprender los factores que mantienen a los obreros comprometidos en el trabajo y las instituciones. Dimensiones de compromiso organizacional. Siguiendo a Meyer y Allen (1991) Dimensión 1. Compromiso afectivo. Se basa en el que el trabajador ejerce su labor de manera satisfecha o feliz, en donde no se encuentra laborando sólo por dinero, sino que ama su función dentro de la compañía o institución. Dimensión 2. Compromiso continuo. Este punto se encuentra relacionado directamente con la motivación extrínseca, ya que se basa en que el empleado ejerce su labor por medio de la motivación monetaria, en donde si en algún momento desea retirarse de la compañía, este dejará de percibir un sueldo, ya que no labora por la función que cumple sino por el fondo monetario. (Meyer y Allen, 1991). Dimensión 3. Compromiso normativo. Se inclina hacia la responsabilidad moral que tiene un empleado hacia la compañía, en donde también es considerado recíproco hacia la obtención de beneficios, como por ejemplo los incentivos monetarios y el desarrollo integral. (Meyer y Allen, 1991).}



2.3. Marco conceptual

2.3.1. Habilidades directivas

Las habilidades directivas, como señala Jafarzadeh (2013) Apoyan el desarrollo, la planificación y la gestión continua de procesos y actividades para mejorar el conocimiento y la innovación a la capacidad de la organización a través del diseño y la implementación de la calidad de la combinación de experiencias pasadas, conocimientos, valores, información, visión e ideas.

Dimensiones

- (i) Habilidades personales,
- (ii) Habilidades interpersonales
- (iii) Habilidades grupales

2.3.2. Compromiso organizacional

De tal manera, Kruse (2013) indicó que el empleado se siente comprometido con la compañía cuando lo ata un sentimiento emocional, en donde crea lazos sentimentales para abordar la empresa con más cariño, generando así que las metas propuestas sean establecidas o logradas

Dimensiones

- (i) Compromiso afectivo
- (ii) Compromiso continuo
- (iii) Compromiso normativo

2.4 Definición de términos básicos

Gestión.

En esta parte se conceptualiza los términos más frecuentes que se van a abordar en este estudio, como la Gestión, según UNESCO, Manual de Gestión para directores, (2011).

Integridad

Asimismo, Fischman, (2016), “los subordinados depositan en el líder su capital máspreciado, su confianza, y esperan ser remunerados con pagos de integridad”. El líder gerencial siempre debe practicar los valores que son la base de la formación de la persona y, pues, debido a que lidera tiene que ser el que cultiva sus valores en cada instante. Sus seguidores Se encaminan a través de

sus huellas y tienen una gran confianza. Eso hace al grupo estar más consolidado y apto para realizar actividades planeadas.

Liderazgo

El término de liderazgo, actualmente en boga en todos los campos del quehacer humano, en el campo educativo, se plantea como la influencia de los líderes en aprendizajes, pero en forma indirecta. Murillo (2006),

Trabajo en equipo

Además, Fischman, (2016), sostiene que “trabajar en equipo aumenta el desempeño de los empleados e incrementa su motivación”. El líder potencia el trabajo en equipo aumentando la confianza, la comunicación fluida, grado de compromiso y el grado de respuesta. En equipo, los conflictos son vistos como retos de crecimientos. Trabajar en equipo aumenta la productividad.

Servicio

En efecto Fischman, (2016), “En el servicio lo que se entrega y se moviliza es el amor”. El líder deja de ser el protagonista si no hace cosas por los demás. El líder que no practica el servicio pierde una fuente muy valiosa, la retroalimentación, y se aleja de la realidad.

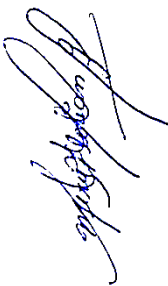
Condiciones favorables

Es la asociación de elementos que desarrollan una situación específica donde el trabajador realiza sus labores, de las cuales se desprenden las horas de trabajo, la organización y contenido de trabajo además de los beneficios sociales de la misma manera el medio ambiente laboral no solo implica la infraestructura sino el ambiente en donde se desarrolla la actividad determinada, independientemente de la naturaleza del trabajo o de los medios por el cual se desarrolla (Chiavenato, 2009)

Desempeño laboral

Es el sentir de la persona o trabajador en relación al desempeño que ejecuta o labores que realiza. Por lo que se menciona que el trabajador con alta satisfacción presenta conductas positivas hacia su trabajo, por el contrario, el que está insatisfecho desarrollara actitudes negativas hacia su trabajo. Robbins, y Coulter (2014).

Habilidades directivas.



Apoyan el desarrollo, la planificación y la gestión continua de procesos y actividades para mejorar el conocimiento y la innovación a la capacidad de la organización a través del diseño y la implementación de la calidad de la combinación de experiencias pasadas, conocimientos, valores, información, visión e ideas. Jafarzadeh (2013)

Liderazgo

Es un proceso por el cual una persona influye de forma interpersonal sobre un grupo en una situación específica, donde se tiene como objetivo lograr uno o más objetos a través del proceso de comunicación humana Chiavenato (2009)

Motivación

Refiere que dentro de las condiciones de trabajo se deben considerar dos aspectos, como los son los factores de higiene, referidos a el entorno, los cuales pueden no motivar, pero su precariedad si desmotivan, de igual manera recibe el nombre de higiene porque son elementos indispensables mínimos dentro de las condiciones de trabajo. (Griffin, et al 2017)

Servicio

En efecto Fischman, (2016), "En el servicio lo que se entrega y se moviliza es el amor". El líder deja de ser el protagonista si no hace cosas por los demás. El líder que no practica el servicio pierde una fuente muy valiosa, la retroalimentación, y se aleja de la realidad.

Trabajo en grupo

Fischman, (2016), sostiene que "trabajar en equipo aumenta el desempeño de los empleados e incrementa su motivación". El líder potencia el trabajo en equipo aumentando la confianza, la comunicación fluida, grado de compromiso y el grado de respuesta

Virtual: Este asociado a un lugar no físico pero que tiene un gran impacto sobre las personas en las diferentes áreas del quehacer humano, se da a través del internet.

III. HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis generales y específicas

3.1.1. Hipótesis general

Las habilidades directivas del gerente se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos SAC, 2022.

3.1.2. Hipótesis específicas (HE):

HE1: Las habilidades personales del gerente se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos SAC, 2022.

HE2: Las habilidades interpersonales del gerente se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos SAC, 2022.

HE3: Las habilidades grupales del gerente se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos SAC, 2022.

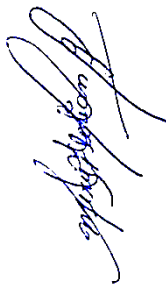
3.2. Definición conceptual de las variables

VX: Habilidades directivas

Las habilidades directivas, como señala Jafarzadeh (2013) Apoyan el desarrollo, la planificación y la gestión continua de procesos y actividades para mejorar el conocimiento y la innovación a la capacidad de la organización a través del diseño y la implementación de la calidad de la combinación de experiencias pasadas, conocimientos, valores, información, visión e ideas.

VY: Compromiso organizacional

Allen y Meyer (1996) citado en Máynez señalo que los individuos obtienen implicancias con aquellas organizaciones con las que conllevan valores y perseveran en alcanzar sus objetivos de los propios solo de esta manera actúan en sintonía con sus propios valores



3.2.1. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable habilidades directivas

Dimensiones	Indicadores	Índices	Método y técnica	Rango/ Nivel
Habilidades personales	Desarrollo de autoconocimiento Manejo de estrés Solución de problemas analíticos y creativos	1 – 10	Método: El hipotético deductivo Técnica La encuesta	Excelente <112 - 150> Bueno <71 -111> Regular <30 - 70>
Habilidades intergrupales	Ganar poder e influencia Motivación de los empleados Comunicación de apoyo Manejo de conflictos	11 -20		
Habilidades grupales	Facultar y delegar Formación de equipos efectivos Lidera cambios eficientes	21 - 30		

Nota: Tomado de Jafarzadeh (2013)

Tabla 2

Matriz de operacionalización del variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Índices	Método y técnica	Rango/ Nivel
Compromiso afectivo	Identificación Importancia Reconocimiento Pertenencia Valores Motivación Desempeño Iniciativa	1-8	Método: El hipotético deductivo Técnica La encuesta	Alto <112 - 150> Promedio <71 -111> bajo <30 - 70>
Compromiso normativo	Prácticas Lealtad Ética Lealtad Valores Beneficio Cumplimiento	9-16		
Compromiso continuo	Sacrificio Decisión Costoso Miedo Necesidad Cumplimiento Dificultad Aceptación	17-24		

Tomado de Alan & Meyer ,1996

IV. DISEÑO METODOLOGICO

4.1. Tipo y diseño de investigación

4.1.1. Tipo

El tipo de investigación es básica o pura, porque permitirá la generación de nuevos conocimientos o teorías científicas, así como la posibilidad de modificar o complementar alguna teoría o conocimiento científico. Al respecto, Valderrama (2016), señaló que la investigación básica o pura tiene una cualidad muy peculiar, pues logra que se midan las teorías y a su vez modificarlas para que generen teorías nuevas que ayuden en futuros estudios similares o parecidos. Por su parte, Salinas (2016) la definió como aquella cuyos resultados no permiten ni ayudan a la solución inmediata de un problema.

4.1.2. Diseño de la investigación

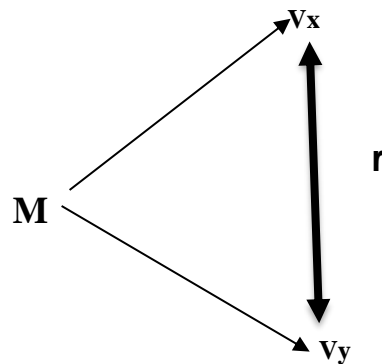
Es no experimental, descriptivo, correlacional causal, de corte transversal. Es no experimental, porque se realizará sin efectuar ningún experimento y sin manipular deliberadamente las variables independientes. Se observará el evento tal como se presentará en su entorno originario, para luego ser analizado. Al respecto, según Hernández, et al. (2014), una de las características del diseño no experimental es describir el comportamiento del fenómeno luego de efectuadas las observaciones necesarias, que incluyen la aplicación de encuestas que contribuirán a conocer respecto de la modalidad de la gestión documental. Por su parte, Salinas (2016) consideró que en este tipo de investigación no hay manipulación de la variable independiente y que los grupos no se asignan al azar. Es descriptivo, porque permitirá la descripción del comportamiento y características principales de las variables en estudio. Al respecto, Guevara, Verdesoto y Castro (2020), el diseño descriptivo describe ciertas peculiaridades relevantes de grupos de fenómenos uniformes, valiéndose de juicios sistematizados que dejen instaurar la estructura o el comportamiento de fenómenos en estudio, brindando información organizada y semejante a la de otras fuentes. Sobre el mismo punto, según Sampieri (2011), es descriptivo porque describen las características, atributos y rasgos de las personas, comunidades u otro fenómeno sometido a observación.

4.2. Método de investigación

Se empleó el hipotético deductivo, ello en función a que el estudio empezó con ideas específicas y terminó con conclusiones generales. Según Sánchez y Reyes (2015) se puede decir que es un protocolo, una serie de procedimientos a seguir, pero cuando se trata de hipotético deductivo, se plantea estrategias de razonamiento para realizar una investigación, ya que es cuando se tiene una idea la cual se puede explicar.

Nivel correlacional fue considerada no experimental, ya que se ejecuta no manipulando los fenómenos investigados. Por tanto, lo que se realiza en este tipo de estudio es utilizar la observación de los elementos a investigar tal y como son y después serán analizados (Díaz, 2009). Por medio del estudio lo que se requiere es tratar de exponer los comportamientos de cada elemento a indagar y en base a ello tener una respuesta afirmativa o perniciosa (Iraossi, 2011).

A continuación, se muestra el esquema del nivel de correlación:



Dónde:

M: Muestra considerada para el estudio

V(x): Habilidades directivas

V (y): Compromiso organizacional

R: Representa la relación que existe entre V(x) y V (y).

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

4.3. Población y muestra

4.3.1. La población

Bernal (2010), señala que la población está delimitada de acuerdo al entorno y con características comunes es decir que son individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia; como consecuencia, la población de la investigación que se desarrollará estará constituida por 67 trabajadores de la empresa parqueos unidos SAC, 2022

4.3.2. Muestra

Es considerada una pequeña porción de la población, en donde en este caso fueron 57 trabajadores. Al respecto, Hernández, et al. (2014) es cuando se toma cierta parte de la población, las cuales cumplen con las características principales de la misma.

En consecuencia, en consideración con la fórmula realizada por Arkin y Colton (1995) donde $N= 67$, $Z= 1.96$, $d= 0.05$, $P = Q = 0.5$

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

N = Total de la población

$Z = 1.96$ al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

P = proporción esperada (en este caso $5\% = 0.05$)

$Q = 1 - P$ (en este caso $1-0.05 = 0.95$)

d = precisión (en su investigación use un 5%).

Estimación del tamaño muestral

$$n = (1,96^2 * 0.5*0.5 * 67) / (0.5*0,5 (67 -1) + (1. 96^2 * 0.5*0.5) = 57.3$$

Donde n (Tamaño de la muestra) = 57

4.3.3. Muestreo

El muestreo fue probabilístico simple, ello en función de la que la muestra fue elegida por sorteo por mismo investigador bajo criterios que toda la muestra tiene la misma oportunidad de conformar la muestra de estudio. Martínez

(2012), denomina a este tipo de muestreo como aquel en el que la selección se hace bajo juicio del investigador.

4.4. Lugar de estudio

El presente trabajo de investigación será desarrollado en la empresa parqueos unidos SAC, 2022

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

4.5.1. Técnicas

Encuesta

La técnica fue la encuesta que se empleó en este proyecto por las características que implicó su desarrollo que va acorde a un estudio de enfoque cuantitativo. Por tanto, Carrasco (2006) define la encuesta como una técnica adecuada para la realización de investigaciones cuantitativas.

4.5.2. Instrumentos

El cuestionario estructurado fue el instrumento que se empleó para la obtención de la información requerida de la población. Al respecto, Carrasco (2006) definió el cuestionario como el proceso de obtener mediante un formato de preguntas las opiniones de los encuestados para luego ser analizados.

Validez

La validez de un cuestionario, es la cualidad del instrumento para medir los rasgos o características que se pretenden medir. Por medio de la validación se trata de determinar si realmente el cuestionario mide aquello para lo que fue creado. (Sampieri, 2011, p. 25)

La medición se realiza por medio de diversos criterios, los cuales son: Pertinencia: Ítems relacionadas con la teoría. Relevancia: Relacionada con las dimensiones. Claridad: Fácil comprensión, (Tagerdoost ,2016. p.2).

Los cuestionarios de habilidades gerenciales, y compromiso organizacional, fueron llevados a cabo por medio de un grupo de profesionales, con grado académico de maestro.

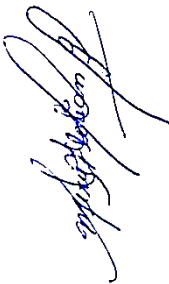


Tabla 3

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento habilidades gerenciales

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dr.	Abner Chávez Leandro	Aplicable
2	Dr.	Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
3	Mta.	María del Carmen Ancaya Martínez	Aplicable

Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos, para el instrumento habilidades directivas, el dictamen obtenido es que el instrumento es válido y es aplicable

Tabla 4

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento compromiso organizacional

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dr.	Abner Chávez Leandro	Aplicable
2	Dr.	Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
3	Mta.	María del Carmen Ancaya Martínez	Aplicable

El instrumento fue validado por juicio de expertos, para el instrumento desempeño laboral el dictamen obtenido es que el instrumento es válido y es aplicable

Confiabilidad

Se logra cuando se obtienen resultados similares en aplicación repetida del instrumento. (Hernández et al, 2014.p.122). Se mide por medio de repeticiones de los fenómenos indagados, en donde mientras más se realicen en secuencia más fiable será su aplicación.

Empleando el Alfa de Cronbach en la prueba piloto, la misma que contó con la participación de 30 trabajadores administrativos, el instrumento uso la escala de Likert (politómicas), luego se pasó a Excel para finalmente procesarlo con programa SPSS Versión 26.0.

Tabla 5

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

Tabla 6

Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Habilidades directivas	0,842	30
Compromiso organizacional.	0,873	24

La prueba piloto para los instrumentos, el alfa de Cronbach obtenido ,842 y, 873, evidencian habilidades directivas y compromiso organizacional, evidenciándose que ambas variables tienen una fuerte confiabilidad

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Esta investigación será desarrollará haciendo uso del análisis estadístico de la muestra aleatoria de los 35 clientes. La cual se utilizará la prueba del coeficiente de correlación de Spearman, midiendo de esta manera la relación estadística entre las variables habilidades directivas y compromiso organizacional. El procesamiento de datos se realizará a través de un programa estadístico SPSS 25 para Windows, permitiendo explicar la relación entre habilidades directivas con sus dimensiones: Habilidades personales, Habilidades intergrupales, Habilidades grupales, y compromiso organizacional y sus dimensiones: compromiso afectivo compromiso normativo y compromiso continuo

4.7 Aspectos éticos en investigación

En el presente proyecto no se modificará el entorno actual donde se desarrolla el estudio de igual modo los administrativos que son objeto de estudio conocen y han dado su consentimiento para acceder a la información. La investigación

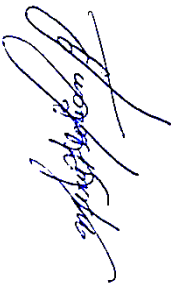
Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

está basada en la descripción de la realidad tal como se encuentra y los aspectos a estudiar no generan ningún tipo de riesgo en detrimento del bienestar físico o psicológico de los colaboradores a estudiar.

En cuanto a su recolección de datos se realizó la presentación de la carta de presentación al alcalde de la municipalidad. Para el permiso respectivo y se pueda facilitar al acceso a la municipalidad. Para poder aplicar de manera voluntaria en los colaboradores, estos datos de la tentativa piloto y de todas las muestras son serios sin alterar o cambiar la información; la ejecución de preguntas para las dos variables se resolvió de manera anónima estos instrumentos han sido consentidos por los administrativos. Por lo tanto, afirmamos que nuestra investigación es completamente original y real al mismo que se aplicó el cuestionario y la técnica es la encuesta los que fueron validados por los expertos.



V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Variable: Habilidades directivas

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes de Habilidades directivas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Mala	6	10,5
Regular	32	56,1
Buena	19	33,3
Total	57	100,0

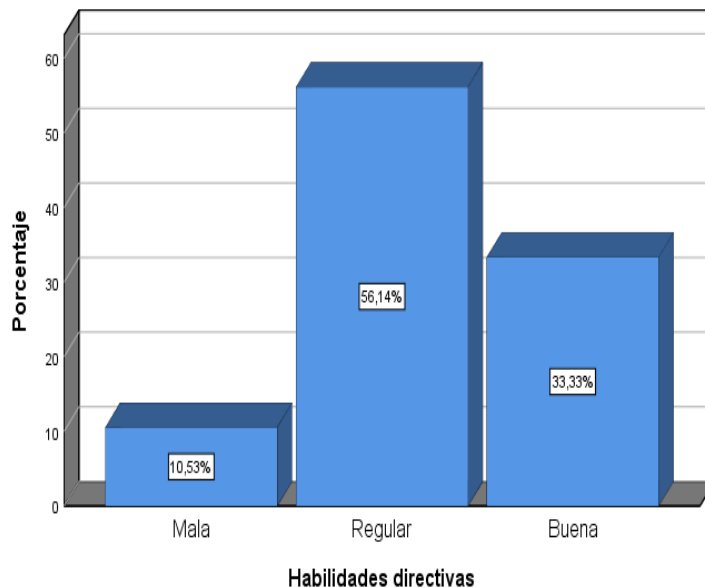


Figura 1: Niveles de Habilidades directivas

Al respecto de los datos obtenidos y presentados en la tabla 7 y la figura 1, un 6(10,5%) consideran a Habilidades directivas como en el nivel mala, mientras que el 32(56,1%) el nivel regular y finalmente para el 19(33,3%) de los encuestados como en el nivel buena, la percepción presentada permite considerar que las Habilidades directivas se encuentran en un nivel regular

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Dimensiones de Habilidades directivas

Tabla 8

Distribución de frecuencias de las dimensiones de Habilidades directivas

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Habilidades personales	Mala	9	15,8%
	Regular	30	52,6%
	Buena	18	31,6%
Habilidades intergrupales	Mala	8	14,0%
	Regular	32	56,1%
	Buena	17	29,8%
Habilidades grupales	Mala	7	12,3%
	Regular	34	59,6%
	Buena	16	28,1%

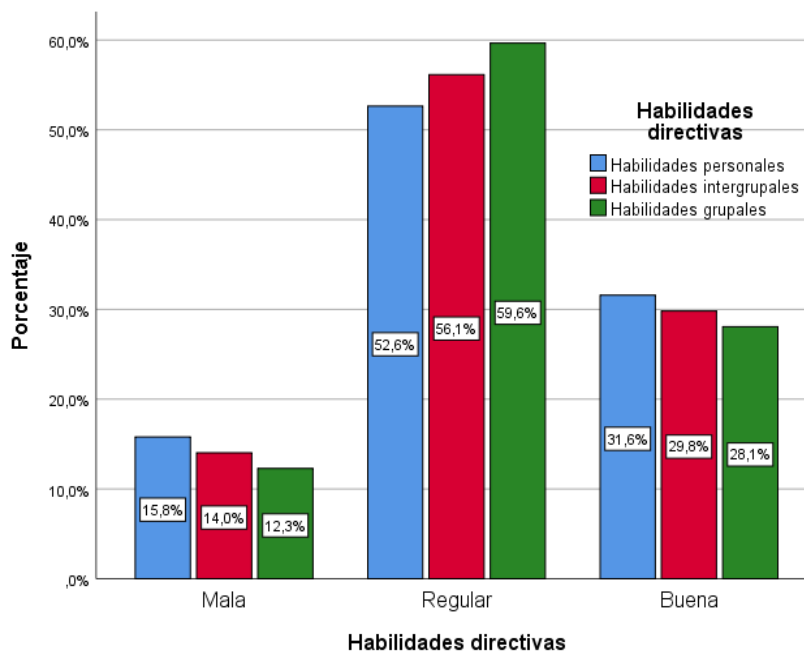


Figura 2: Niveles de las dimensiones de Habilidades directivas

En los datos obtenidos y presentados en la tabla 8 y la figura 2, en la dimensión Habilidades personales, un 9(15,8%) consideran el nivel mala, mientras que el 30(52,6%) el nivel regular y finalmente para el 18(31,6%) de los encuestados como en el nivel buena; en la dimensión Habilidades intergrupales un 8(14,0%) consideran el nivel mala, mientras que el 32(56,1%) el nivel regular y finalmente para el 17(29,8%) de los encuestados como en el nivel buena y la dimensión

Habilidades grupales un 7(12,3%) consideran el nivel mala, mientras que el 34(59,6%) el nivel regular y finalmente para el 16(28,1%) de los encuestados como en el nivel buena

Variable: Compromiso organizacional

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de Compromiso organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	8	14,0
Promedio	32	56,1
Alto	17	29,8
Total	57	100,0

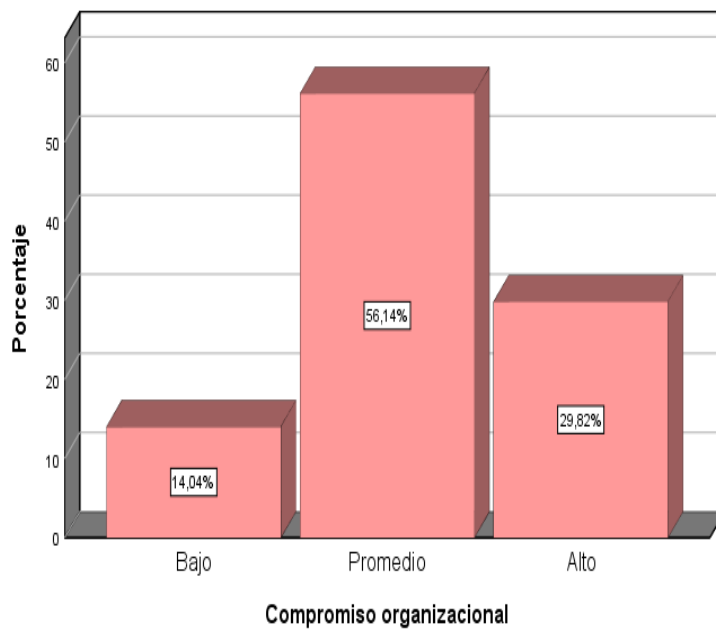


Figura 3: Niveles de Compromiso organizacional

Se evidencian en los datos obtenidos y presentados en la tabla 9 y la figura 3, un 8(14,0%) consideran a compromiso organizacional como en el nivel bajo, mientras que el 32(56,1%) el nivel promedio y finalmente para el 17(29,8%) de los encuestados como en el nivel alto, la percepción presentada permite considerar que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel promedio

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Dimensiones de Compromiso organizacional

Tabla 10

Distribución de frecuencias de las dimensiones de compromiso organizacional

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Compromiso afectivo	Bajo	9	15,8%
	Promedio	30	52,6%
	Alto	18	31,6%
Compromiso normativo	Bajo	10	17,5%
	Promedio	31	54,4%
	Alto	16	28,1%
Compromiso continuo	Bajo	11	19,3%
	Promedio	31	54,4%
	Alto	15	26,3%

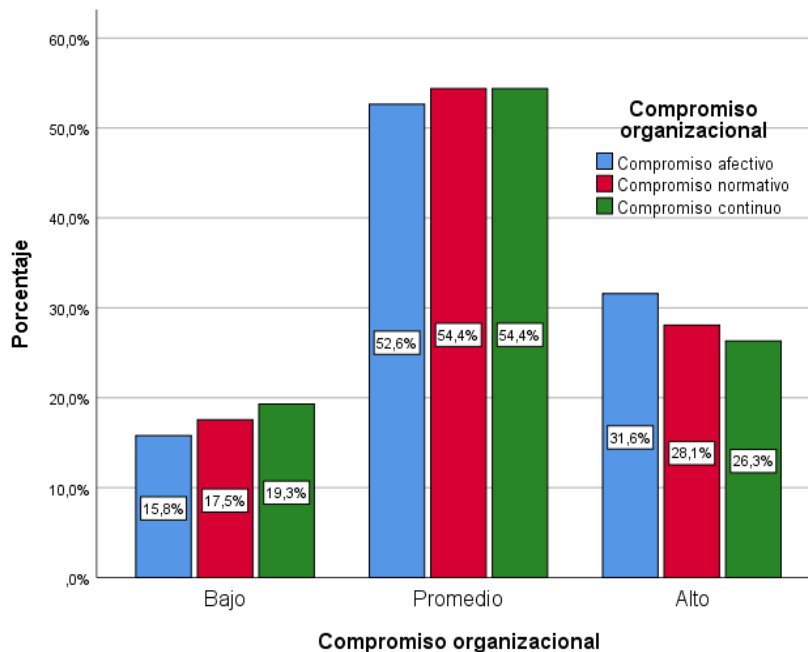


Figura 4: Niveles de las dimensiones de Compromiso organizacional

En los datos obtenidos y presentados en la tabla 10 y la figura 4, en la dimensión Compromiso afectivo, un 9(15,8%) consideran el nivel bajo, mientras que el 30(52,6%) el nivel promedio y finalmente para el 18(31,6%) de los encuestados como en el nivel alto; en la dimensión Compromiso normativo un 10(17,5%) consideran el nivel bajo, mientras que el 31(54,4%) el nivel promedio y finalmente

para el 16(28,1%) de los encuestados como en el nivel alto y la dimensión Compromiso continuo un 11(19,3%) consideran el nivel bajo, mientras que el 31(54,4%) el nivel promedio y finalmente para el 15(26,3%) de los encuestados como en el nivel alto

5.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho: Las habilidades directivas del gerente no se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos SAC, 2022

H1: Las habilidades directivas del gerente se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos SAC, 2022

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$, con un nivel de confiabilidad de 95%

Regla de decisión:

Si Sig (p) < 0.05, rechazar Ho

Si Sig (p) > 0.05, no rechazar Ho

Prueba estadística, se utilizó Rho de Spearman

Tabla 11

Correlación de Spearman: Habilidades directivas y compromiso organizacional

Correlaciones			Habilidades directivas	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coeficiente de correlación	1,000	,849**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,849**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

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

Las Habilidades directivas y Compromiso organizacional están correlacionados muy altamente (rs=, 849, sig= .000< 0,05)

Hipótesis específica 1

Ho: Las habilidades personales del gerente no se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la empresa parques unidos SAC, 2022

H1: Las habilidades personales del gerente se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la empresa parques unidos SAC, 2022

Tabla 12

Correlación de Spearman: Habilidades personales y compromiso organizacional

Correlaciones			Habilidades personales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Habilidades personales	Coeficiente de correlación	1,000	,859**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,859**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

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

Las Habilidades personales y Compromiso organizacional están correlacionados muy altamente ($r_s = ,859$, $sig = .000 < 0,05$)

Hipótesis específica 2

Ho: Las habilidades interpersonales del gerente no se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la empresa parques unidos SAC, 2022,

H1: Las habilidades interpersonales del gerente se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la empresa parques unidos SAC, 2022.

Tabla 13

Correlación de Spearman: Habilidades intergrupales y compromiso organizacional

Correlaciones			Habilidades intergrupales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Habilidades intergrupales	Coeficiente de correlación	1,000	,790**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,790**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Las Habilidades intergrupales y Compromiso organizacional están correlacionados altamente ($r_s = ,790$, $sig = .000 < 0,05$)

Hipótesis específica 3

Ho: Las habilidades grupales del gerente no se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos SAC, 2022

H1: Las habilidades grupales del gerente se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos SAC, 2022

Tabla 14

Correlación de Spearman: Habilidades grupales y compromiso organizacional

Correlaciones			Habilidades grupales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Habilidades grupales	Coeficiente de correlación	1,000	,851**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,851**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Las Habilidades grupales y Compromiso organizacional están correlacionados muy altamente ($r_s = ,851$, $sig = .000 < 0,05$)

VI. DISCUSION

Los resultados descriptivos de Habilidades directivas, en la tabla 7 y la figura 1 un 6(10,5%) consideran a Habilidades directivas como en el nivel mala, mientras que el 32(56,1%) el nivel regular y finalmente para el 19(11,1%) de los encuestados como en el nivel alto, la percepción presentada permite considerar que las Habilidades directivas se encuentran en un nivel regular, la percepción presentada permite considerar que las Habilidades directivas no se encuentran en un nivel regular. Así mismo para las dimensiones de Habilidades gerenciales, se evidencia en la tabla número 8 y la figura 2, en la dimensión habilidades personales, un 9(15,8%) consideran el nivel mala, mientras que el 30(52,6%) el nivel regular y finalmente para el 18(31,6%) de los encuestados como en el nivel buena;; en la dimensión habilidades intergrupales, un 8(14,0%) consideran el nivel mala, mientras que el 32(56,1%) el nivel regular y finalmente para la dimensión habilidades grupales un 7(12,3%) consideran el nivel mala, mientras que el 34(59,6%) el nivel regular y finalmente para el 16(28,1%) de los encuestados como en el nivel buena. Lo sustenta Jafarzadeh (2013) quien lo definió Las habilidades directivas, apoyan el desarrollo, la planificación y la gestión continua de procesos y actividades para mejorar el conocimiento y la innovación a la capacidad de la organización a través del diseño y la implementación de la calidad de la combinación de experiencias pasadas, conocimientos, valores, información, visión e ideas.

El reporte de los resultados descriptivos de Compromiso organizacional en la tabla 9 y la figura 3, un 8(14,0%) consideran a compromiso organizacional como en el nivel bajo, mientras que el 32(18,7%) el nivel promedio y finalmente para el 17(29,8%) de los encuestados como en el nivel alto, la percepción presentada permite considerar que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel promedio, lo sustenta Allen y Meyer (1996) quien señalo que los individuos obtienen implicancias con aquellas organizaciones con las que conllevan valores y perseveran en alcanzar sus objetivos de los propios solo de esta manera actúan en sintonía con sus propios valores

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Los resultados inferenciales de la hipótesis general, en la tabla 11 se evidencia que Las Habilidades directivas y Compromiso organizacional están correlacionados muy altamente ($r_s = .849$, $sig = .000 < 0,05$). Se Reyes (2019) Habilidades directivas y compromiso organizacional (Estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango). El autor en términos generales indaga respecto a la conexión del conocimiento gerencial y su desarrollo organizativo de los colaboradores, basado en un diseño de la investigación descriptivo en el cual se examina, representa e ilustra fenómenos, relaciones, estructuras, conexiones, variables dependientes e independientes, la Asociación hotelera de Quetzaltenango cubre todo tipo de datos científicos datos obtenidos de una muestra de directivos hoteleros registrados integrados por 20 gerentes de diferentes categorías sociales, entre las edades de 19 y 64 años, 8 mujeres y 12 hombres. Las conclusiones a las que arriba corroboran el desarrollo organizativo, facilita al administrador de la institución el uso de sus experiencias y conocimientos lo mejor que puedan para liderar los recursos humanos buscando mejorar la productividad; complementariamente determina que los administrativos tienen habilidades directivas que le ayudan a resolver problemas que pueden presentarse dentro de la empresa dentro de los cuales se puede destacar sus conocimientos y aprendizajes, liderazgo organizacional y habilidades comunicación técnicas de comunicación y actitudes para interactuar con los trabajadores. Lo sustenta: Jafarzadeh (2013) y Allen y Meyer (1996)

Para la hipótesis específica 1, en la tabla 12 se encontró que Las Habilidades personales y Compromiso organizacional están correlacionados muy altamente ($r_s = .859$, $sig = .000 < 0,05$). Se adhieren, Pereda, (2019) Análisis de las habilidades directivas y calidad de atención. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba. El estudio desarrollado determinó las habilidades gerenciales que son más valiosas para los colaboradores, los cuales fueron categorizadas: interpersonales y personales la investigación se desarrolló a través de un análisis práctico enfocado al sector público de Córdoba representado por organismos públicos de diversas industrias de operaciones que pertenecen a los cuatro estados que conforman el sector público: como

Nelly Rojas

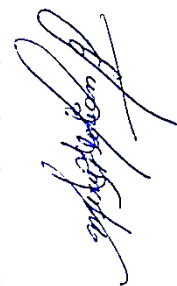
Prof. Nelly Rojas

Quetzaltenango

Administración Independiente, Administración Estatal, Universitaria y gobierno Local. El estudio usa información de toda población de trabajadores públicos de Córdoba, aumentando a 46,175 trabajadores, las conjeturas corroboran que las capacidades de liderazgo personal contribuyen a las ventajas competitivas que ahora están fuertemente formadas y que luego estarán expuestas a un entorno en constante cambio y en continuo cambio en el futuro. Las entidades necesitan habilidades de gestión que les permitan proporcionar y desarrollar mejores servicios a los ciudadanos, que a la larga será competitiva. Se encontró una correlación $r_s = 0,621$ entre habilidades de liderazgo y calidad de atención. El capital humano tiene una mejor ventaja que las empresas menos desarrolladas. Las habilidades y conocimientos cambian vidas y lideran organizaciones y la economía. Lo sustenta: Jafarzadeh (2013) y Allen y Meyer (1996)

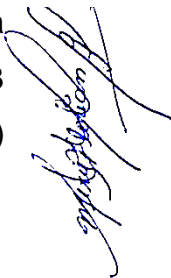


En el contraste de la hipótesis específica 2 en la tabla 13, se evidencia que Las Habilidades intergrupales y Compromiso organizacional están correlacionados altamente ($r_s = ,790$, $\text{sig} = .000 < 0,05$). Es similar a los estudios de: Reyes (2019) Habilidades directivas y desarrollo organizacional (Estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango). El autor en términos generales indaga respecto a la conexión del conocimiento gerencial y su desarrollo organizativo de los colaboradores, basado en un diseño de la investigación descriptivo en el cual se examina, representa e ilustra fenómenos, relaciones, estructuras, conexiones, variables dependientes e independientes, la Asociación hotelera de Quetzaltenango cubre todo tipo de datos científicos datos obtenidos de una muestra de directivos hoteleros registrados integrados por 20 gerentes de diferentes categorías sociales, entre las edades de 19 y 64 años, 8 mujeres y 12 hombres. Las conclusiones a las que arriba corroboran las relaciones entre las habilidades de gestión y el desarrollo organizativo, facilita al administrador de la institución el uso de sus experiencias y conocimientos lo mejor que puedan para liderar los recursos humanos buscando mejorar la productividad; complementariamente determina que los administrativos tienen habilidades gerenciales que le ayudan a resolver problemas que pueden presentarse dentro de la empresa dentro de los cuales se puede destacar sus conocimientos y



aprendizajes, liderazgo organizacional y habilidades comunicación técnicas de comunicación y actitudes para interactuar con los trabajadores. Lo sustenta: Jafarzadeh (2013) y Allen y Meyer (1996)

En el contraste de la hipótesis específica 3 en la tabla 14, los resultados orientan que, Las Habilidades grupales y Compromiso organizacional están correlacionados muy altamente ($r_s = ,851$, $sig = .000 < 0,05$) Es similar a los estudios de: Alcon (2018) Y Quispe (2018) en su estudio de investigación: “Habilidades directivas y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del Sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, Estado Cojedes, Venezuela”. Lo propuesto por el investigador evidencia las competencias del administrador y su adecuación al grado satisfactorio con la labor de los profesores de las escuelas primarias; En tanto, el estudio establece finalmente componentes interiores y exteriores que identifican satisfacciones en los profesores en las escuelas primarias como resultado de la evaluación del desempeño, se pone de manifiesto que el clima laboral no es propicio para promover un buen trabajo pedagógico, hallándose una asociación de $r_s = ,733$ entre habilidades grupales y satisfacción laboral. Lo sustenta: Jafarzadeh (2013) y Allen y Meyer (1996)



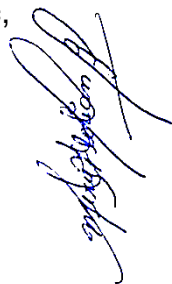
VII. CONCLUSIONES

Primera. Las Habilidades directivas y Compromiso organizacional están correlacionados muy altamente en la empresa parqueos unidos SAC, 2022 ($r_s = .849$, $\text{sig} = .000 < 0,05$)

Segunda: Las Habilidades personales y Compromiso organizacional están correlacionados muy altamente en la empresa parqueos unidos SAC, 2022 ($r_s = .859$, $\text{sig} = .000 < 0,05$)

Tercera: Las Habilidades intergrupales y Compromiso organizacional están correlacionados muy altamente en la empresa parqueos unidos SAC, 2022 ($r_s = .790$, $\text{sig} = .000 < 0,05$)

Cuarta: Las Habilidades grupales y Compromiso organizacional están correlacionados muy altamente en la empresa parqueos unidos SAC, 2022 ($r_s = .851$, $\text{sig} = .000 < 0,05$)



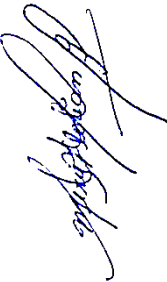
VIII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al gerente de la Empresa parqueos unidos SAC, 2022, dar a conocer a sus trabajadores la relevancia de la investigación sobre Habilidades directivas y Compromiso organizacional

Segunda: de la Empresa parqueos unidos SAC, 2022; desarrollar capacitaciones a sus trabajadores en Habilidades personales y Compromiso organizacional

Tercera Se recomienda al gerente de la de la Empresa parqueos unidos SAC, 2022; desarrollar capacitaciones a sus trabajadores Habilidades intergrupales y Compromiso organizacional

Cuarta: Se recomienda al gerente de la de la Empresa parqueos unidos SAC, 2022; desarrollar capacitaciones a sus trabajadores Habilidades grupales y Compromiso organizacional



V. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El cronograma que se presenta permite calendarizar y observar las acciones que se desarrollaran para la presente investigación, durante 04 meses.

Cronograma de actividades

N°	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA 2022(semnas)															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Reunión de coordinación	X															
2	Determinación de los proyectos de investigación	X															
3	Planteamiento y formulación del problema		X														
4	Justificación			X													
5	Antecedentes y objetivos de la investigación				X	X											
6	Marco teórico (docente eje-temático)					X	X										
7	Metodología de investigación: tipo y diseño de investigación. Definición y operacionalización de las variables								X								
8	Población, muestra y muestreo									X							
9	Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Validación en campo de los instrumentos.										X						
10	Aspectos administrativos										X						
11	Presentación del proyecto de tesis. (informe completo preliminar)											X					
12	Revisión del proyecto de tesis (docente eje temático)												X	X			
13	Estudiante corrige															X	
14	Sustentación de proyecto de tesis (Jurado Ad hoc)															X	X

M. Sc. J. S. G. S.

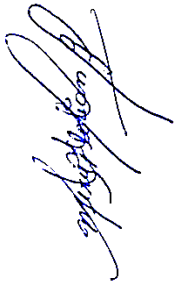
M. Sc. J. S. G. S.

Guatemala

VI. PRESUPUESTO

La realización del presente estudio de investigación se hará uso de los recursos propios de los investigadores. El costo estimado de realización del proyecto de investigación es de S/ 3.815 (tres mil ochocientos quince con 00/100 nuevos soles), de acuerdo al siguiente presupuesto.

DESCRIPCION	PARCIAL (S/.)	SUB - TOTAL(S/.)
Recursos Humanos		
Investigadores	500	500
Bienes		
Bibliografía	800	1100
Material de escritorio	300	
Servicios		
Movilidad	150	1470
Servicios de impresión	400	
Anillados	100	
Internet	400	
Empastados	420	
Otros		
Trámites administrativos	372.2	745
	Total	3,815


VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abubaha, A. (2019). Estrategias de Satisfacción Laboral para Mejorar el OIT (2020). Organización Internacional del Trabajo. *Desempeño de Pequeñas Empresas* [Walden University]. <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=7989&context=ext=dissertations>
- Alcon, N. J. (2018). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del Sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, Estado Cojedes* (Master's thesis).
- Arkin, H. y Colton, R. (1995). *Tables for Statisticians*. New York: Barnes & Noble.
- Bernal C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.). Pearson Educación, Colombia.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú. Editorial San Marcos, Primera Edición
- CEPAL (2021). *Comisión Económica para América Latina*. (2ª ed), México: Limusa
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano (3ra ed.)*. México: Mc Graw Hill
- De Almeida, M.; Orgambídez (2017) *Empoderamiento en el lugar de trabajo y satisfacción laboral en el personal de enfermería portugués: un estudio exploratorio*. Portugal Cent Eur J Nurs Midw 2017, 8 (4): 749-755. https://cejnm.osu.cz/en/artkey/cjn-201704-0007_workplace-empowermentand-job-satisfaction-in-portuguese-nursing-staff-an-exploratory-study.php
- Díaz. V. (2009). *Metodología formal de la investigación científica (2ª ed)*, México: Limusa
- Jafarzadeh, S. (2013). *Investigation of Managers' Skills Relation with the one of Iran's Central Headquarters Human Resources Empowerment*. Life Sciences Journal , 10(2): 95- 104.
- Fischman, D. (2016) *El líder transformador 1* Editorial Planeta. Lima, Perú.

- García, J. E., Duran, S. E., & Prieto, R. (2017). *Políticas de gestión de talento humano para el desarrollo de competencias gerenciales en empresas metalmeccánica. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, 17(2), 130-141.*
- Guevara, A (2022). *Motivación y Desempeño Laboral en los trabajadores del I.S.T.P. Enrique López Albuja, 2021 Universidad César vallejo.*
- Griffin, R. & Moorhead, G. (2017). *Comportamiento organizacional (9ª Ed.). México: Cengage Learning.*
- Guevara, G., Verdoso, A. y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción. Revista científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento. <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2009). *Administración, un enfoque basado en competencias.* México: Cengage Learning. 11va edición. Libro. https://www.academia.edu/33885343/Administracion_11ed_Don_Hellriegel_S_E_Jackson_J_W_Slocum_pdf
- Herzberg, F. (1967). *The motivation to work* John Wiley. Nueva York
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* Mc Graw Hill Education. 6ta. Edición.
- Iraossi, G. (2011) *Metodología de la investigación* Santiago de Chile: Santillana
- Jafarzadeh, S. (2013). *Investigation of Managers' Skills Relation with the one of Iran's Central Headquarters Human Resources Empowerment.* Life Sciences Journal , 10(2): 95- 104.
- Knapp, G. (2007). http://www.euskalnet.net/snowsky/pags_web/habilidad.htm
- León, E. (2013). *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu* (Doctoral dissertation, Tesis de grado) Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf>). Universidad San Ignacio de Loyola (2017)
- Machaca, J. (2018). *“Efecto de las Habilidades Gerenciales en la Satisfacción*

Laboral de los Trabajadores de las Microempresas en la Ciudad de Ayacucho, 2018 [Universidad Nacional San Agustín].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8426/CODmarej.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Martínez, C. (2012). *Estadística y muestreo* (13^{ra} Edición). Ecoe ediciones.
- Matos, G. C., y Caridad, M. (2009). *Competencias gerenciales y desempeño laboral de autoridades en universidades nacionales experimentales*. CICAG, 6(1), 1-14.
- Moreno, M y Wong, H. (2018): *Relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chicken King De Trujillo, Científico, Tecnológico y de Innovación Tecnológica-Fondecyt, 2017*. México.: UANL
- Padilla, O. M. (2014). *Estrés laboral y su relación con el cumplimiento de objetivos en una empresa de maquinaria agrícola*. (Tesis para optar el grado de Maestro en Administración con especialidad en Alta Dirección). Universidad Autónoma de Querétaro. México. Obtenido de <http://ri.uaq.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/3924/RI001829.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- PMI. (2008). *Guía de los Fundamentos de la Dirección de Proyectos*. Pennsylvania: Project Management Institute
- Quispe, J. F. (2017). *Habilidades directivas y satisfacción del usuario en la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2017*.
- Real Academia Española (2016). «Estatutos y reglamento de la Real Academia Española». *Web de la RAE*. Consultado el 6 de febrero de 2016.
- Reyes, K. (2016). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional* (Estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango).
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. México D.F., México: Pearson educación
- Romero, D. M. (2018). *Habilidades gerenciales y desarrollo humano de los colaboradores de la Municipalidad de Lima, 2018*.
- Salinas, P (2016). *Metodología de la investigación científica*. Universidad de Los

Nelsy

Andrés

Andrés

Andes Mérida. Venezuela.

Sampieri, R. (2011). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana

Sánchez, H y Reyes, C. (2015). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Snell, L. & Bohlander. M. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. México: Continental.

Sikula, A. (1992). *Administración de Personal*. México: Trillas.

Tafur, M. (2017). *Habilidades directivas y cambio organizacional en el programa nacional de saneamiento rural del ministerio de vivienda construcción y saneamiento-2016* (Doctoral dissertation, Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.

Terrenos, C. (2020). *Relación entre habilidades directivas de los funcionarios y satisfacción laboral del personal de la Municipalidad provincial de Tacna, 2020*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman. Tacna-Perú

Valderrama, S. (2016). *Metodología de la investigación en sociales, Perú: UNMSM*.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/sociales>

Valdez, M . R., y Medina J. (2015). *Habilidades gerenciales que demandan las empresas en el Perú: un análisis comparativo*

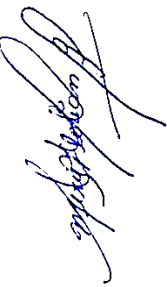
Verastegui, M W. (2017). *“Las Habilidades Gerenciales y la Gestión del Talento Humano del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Huancavelica – año 2017”* [Universidad Nacional de Huancavelica].

https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2266/TESIS-ADMI2018_MIGUEL_y_VERASTEGUI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vygotsky, L.S. (1996). *A formação social da mente: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores*. 5.ed. São Paulo: Martins Fontes.

Whetten, D., y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. (8ª. ed). México: Pearson.

VIII. ANEXOS:

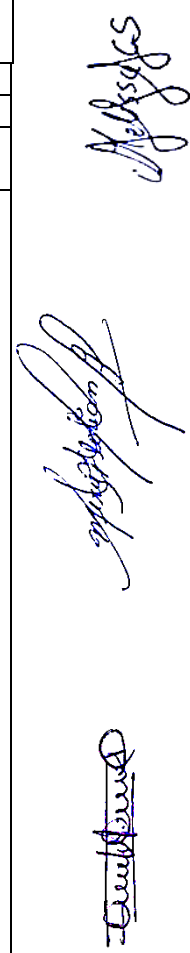
A handwritten signature in black ink, appearing to be 'H. S. S. S.' or similar, written vertically.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. S. S. S.' or similar, written vertically.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'D. S. S. S.' or similar, written vertically.

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: **HABILIDADES DIRECTIVAS Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA PARQUEOS UNIDOS SAC, 2022**

Autores Clemente Sucasaca, Maribel Melissa, Florián Huamán, Mery Elizabeth, Huamán Auris, Ingrid Evelyn

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Habilidades directivas				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Método y técnica	Niveles y rangos
Problema general: ¿Qué relación existe entre habilidades directivas con el compromiso organizacional (CO) en la empresa parqueos unidos SAC, 2022? Problemas específicos PE1 ¿Qué relación existe entre habilidades personales del gerente con el compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos SAC? PE2 ¿Qué relación existe entre habilidades interpersonales del gerente con el compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos SAC? PE3 ¿Qué relación existe entre habilidades grupales del gerente con el compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos SAC?	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre habilidades directivas del gerente con el compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos SAC, 2022 Objetivos específicos OE1 Determinar la relación que existe entre habilidades personales del gerente con el compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos SAC. OE2 Determinar la relación que existe entre habilidades interpersonales del gerente con el compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos SAC. OE3 Determinar la relación que existe entre habilidades grupales del gerente con el compromiso	Hipótesis general: Las habilidades directivas del gerente se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos SAC, 2022. Hipótesis específicas HE1: Las habilidades personales del gerente se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos SAC HE2: Las habilidades interpersonales del gerente se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la empresa parqueos unidos SAC. HE3: Las habilidades grupales del gerente se relacionan significativamente con el compromiso	Habilidades personales	Desarrollo de autoconocimiento Manejo de estrés Solución de problemas analíticos y creativos	1 - 10	Método: El hipotético deductivo Técnica La encuesta	Excelente <112 - 150> Bueno <71 -111> Regular <30 - 70>
			Habilidades intergrupales	Ganar poder e influencia Motivación de los empleados Comunicación de apoyo Manejo de conflictos	11 - 20		
			Habilidades grupales	Facultar y delegar Formación de equipos efectivos Lidera cambios eficientes	21 - 30		



	Organizacional en la empresa parqueos unidos SAC.	organizacional en la empresa parqueos unidos SAC.	Variable 2: COMPOMISO ORGNIZACIONAL.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Método y técnica	Niveles y rangos
			Compromiso afectivo	Identificación Importancia Reconocimiento Pertenencia Valores Motivación Desempeño Iniciativa	1-8	Método: EI hipotético deductivo Técnica La encuesta	Alto <112 - 150> Promedio <71 -111> bajo <30 - 70>
		Compromiso normativo	Prácticas Lealtad Ética Lealtad Valores Beneficio Cumplimiento	9-16			
		Compromiso continuo	Sacrificio Decisión Costoso Miedo Necesidad Cumplimiento Dificultad Aceptación	17-24			
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Tipo: Básica Nivel: correlacional Diseño: no experimental Método: Hipotético deductivo	Población: 67 trabajadores empresa parqueos unidos SAC, Muestra: 57 trabajadores	Variable 1: Habilidades directivas Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencias y porcentajes INFERENCIAL: Contraste de hipótesis con la técnica estadística rho de Spearman			
		Variable 2: Compromiso organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario					

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Anexo 2: Instrumentos recolección de datos

Cuestionario: Habilidades Directivas

El siguiente cuestionario tipo Likert está dirigido a los colaboradores. Es de carácter anónimo y tiene como objetivo conocer la gestión del talento humano. Por lo cual se solicita marcar con una X donde considere con la mayor veracidad posible.

En desacuerdo (ED)	Ligeramente en desacuerdo (LED)	Ligeramente de acuerdo (LDA)	De acuerdo (DA)	Completamente De acuerdo (CDA)
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	Respuesta				
		ED	LED	LDA	DA	CDA
DIMENSIÓN 1: habilidades personales		1	2	3	4	5
1	Para corregir, estoy preparado a dejar ver aspectos personales a mis compañeros (tales, como compartir mis emociones y creencias). Siempre soy consciente de mi modo predilecto de seleccionar información y tomar decisiones					
2	Para ser mejor persona cada día estoy preparado a dejar ver mis aspectos personales a las demás como mis sentimientos y compartir mis creencias					
3	Gestión del tiempo, como el seguimiento de mi tiempo, enumerar problemas pendientes y priorizar actividades.					
4	Tengo que mantener un plan de entrenamiento regular para ayudarme a mantenerme en forma.					
5	Practica y aprende la técnica de relajarte temporalmente, respiración profunda y la relajación muscular.					
6	No solo identifica soluciones obvias, sino que siempre genera múltiples soluciones alternativas al problema					
7	Siempre me fijo que se expresen o defiendan diferentes puntos de vista para cada solución a un problema en cada situación compleja.					
8	Cuando aconsejo, puedo ayudar a otros a identificar sus errores y que definan sus dificultades.					
9	Cada vez que intento de reparar la conducta de una persona, ese vínculo de unión se fortalece.					

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

10	Evito hablar desafiadamente a los que tienen poco conocimiento o menos poder que yo.					
DIMENSIÓN 2: habilidades intergrupales						
11	Me esfuerzo constantemente por mejorar la perfección de los conocimientos y habilidades.					
12	Construyo todos los niveles para ampliar mi relación con las personas de la organización					
13	No soy de las personas que negocian con otras que emplean estrategias de negociaciones de alta tensión.					
14	Empleo distintos beneficios que pueda mejorar el excelente rendimiento					
15	Diseño la tarea para que sea interesante y desafiante.					
16	Constantemente apoyo a la persona a crear objetivos y rendimiento que son complejos, específicos además de tiempo limitado.					
17	Solo como último medio trato de reubicar o relevar a los trabajadores con bajo rendimiento					
18	Evito las quejas individuales y evito dar argumentos de interés propio a los demás					
19	Investigo información extra realizando interrogantes que contenga datos específicos y representativos.					
20	Les ayudo a todos para que encentren áreas en las que estén conformes					
DIMENSIÓN 3 habilidades grupales						
21	Especifico explícitamente el logro que quiero					
22	Permito la colaboración de quienes aceptan los trabajos asignados según el tiempo y método de empleo					
23	Conozco la forma de crear confianza y aut el grupo de trabajo.					
24	Me mantengo firme y claro sobre lo que pretendo alcanzar.					
25	Formo un terreno habitual para el acuerdo de grupo previo de ir en contra de la implementación de actividades.					

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

26	Conozco varias maneras de ayudar a implementar un evento grupal.					
27	Conozco los distintos periodos de crecimiento por los que han pasado varios equipos.					
28	Contagio energía de animo a los demás al momento que me comunico con ellos					
29	Destaco el uso de fortalezas, no solo la superación de debilidades					
30	Comunicar una visión llega al corazón y la mente de las personas					

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Instrumento de medición de la variable Compromiso organizacional

Estimado administrativo (a):

Agradezco su colaboración por su aporte a la presente investigación relacionada a describir su compromiso organizacional, tal como es percibida por Ud.

Instrucciones: A continuación, se le presenta una serie de afirmaciones acerca del liderazgo. Por favor, marque con una X la opción que considere correcta.

5= Siempre, 4= Casi siempre; 3= A veces, 2= Casi nunca, 1=Nunca

V3	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	N	CN	AV	CS	S
N°	Compromiso Afectivo	1	2	3	4	5
1	Disfrutando de mi organización con otras personas					
2	Cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo.					
3	Los problemas que tiene mi empresa los considero como si fueran míos.					
4	Siento un fuerte sentido de pertinencia a mi empresa.					
5	Siento apego emocional a esta empresa.					
6	Mi opinión es tomada en cuenta.					
7	Me siento motivado para desempeñar al máximo en las actividades de la empresa					
8	La institución tiene un gran significado para mí.					
	Compromiso Normativo					
9	Tengo la obligación de permanecer en la empresa					
10	Creo que una persona debe ser siempre leal a su empresa					
11	Me siento como parte de una familia en esta empresa					
12	Tengo una sensación de deuda con mi empresa					
13	Si en caso me ofrecieron otro empleo, me costaría mucho aceptarlo por la experiencia en esta empresa					
14	Valoro las inversiones que la empresa ha hecho por mí, por ello me cuesta dejar de trabajar en ella.					
15	Soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la empresa.					

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

16	Cumplo con mis funciones porque la organización así lo establece.					
	Compromiso continuo					
17	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que dejarlo requería considerables sacrificios personales.					
18	Muchas cosas me afectarían si yo decidiera y quisiera dejar esta organización ahora.					
19	Sera demasiado costoso dejar mi organización en un futuro cercano.					
20	Tengo miedo de lo que podría pasar si dejo mi trabajo sin tener algún otro.					
21	Soy consciente de que sigo permaneciendo en esta organización porque realmente necesito el trabajo.					
22	Considero que cumpliendo con mis funciones, seguiré permaneciendo en esta organización.					
23	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.					
24	Recibo buen trato de sus integrantes					

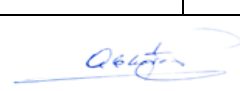
Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Tomado de Allen & Meyer ,1996

Anexo 3: certificados de validación de los instrumentos


INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante				Cargo e institución donde labora				Nombre del instrumento				Autor(a)(res) del instrumento										
Abner Chávez Leandro				Docente Universitario UNAC, UCV				Habilidades directivas				Jafarzadeh (2013)										
Título del estudio: "Habilidades gerenciales y calidad de atención en la empresa hipermercados "tottus" sede cañete, 2022"																						
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%		REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%			EXCELENTE 81-100%			SUB TOTAL				
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7		8	8	8	9
		5	0	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8		8	9	9	0
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X	90 %	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																				X	90 %
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																			X	90 %	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																				X	90 %
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																			X	90 %	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																				X	90 %
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X	90 %	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				X	90 %
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	90 %	
												PROMEDIO		90%								
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación										X										
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
05/08/22				22469265								962970907										
Lugar y fecha				DNI				Firma del experto				Teléfono										

Jafarzadeh

Jafarzadeh

Jafarzadeh

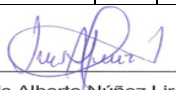
INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS			
DATOS GENERALES:			
Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a)(res) del instrumento
Abner Chávez Leandro	Docente Universitario UNAC, UCV	Compromiso organizacional	Allen & Meyer ,1996
Título del estudio: Habilidades directivas y compromiso organizacional en la Empresa Parqueos Unidos SAC, 2022			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%		EXCELENTE 81-100%		SUB TOTAL				
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7		8	8	8	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8		8	9	9	1
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																		X	90 %		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																			X	90 %	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																		X	90 %		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																			X	90 %	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escalas,dimensiones) en cantidad y claridad																		X	90 %		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																			X	90 %	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X	90 %		
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																			X	90 %	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X	90 %		
PROMEDIO																	90%					
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación											X									
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
05/08/22		22469265										962970907										
Lugar y fecha		DNI					Firma del experto					Teléfono										

Abner Chávez Leandro

Abner Chávez Leandro

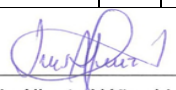
Abner Chávez Leandro

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																							
DATOS GENERALES:																							
Apellidos y nombres del informante						Cargo e institución donde labora						Nombre del instrumento						Autor(a)(res) del instrumento					
Luis Alberto Núñez Lira						Docente Universitario UNMSM, UCV						Habilidades directivas						Jafarzadeh (2013)					
Título del estudio: "Habilidades directivas y compromiso organizacional en la Empresa Parqueos Unidos SAC, 2022"																							
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																							
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL	
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	8	9		
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	8	9	1		
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X		90 %	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																				X	90 %	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																			X		90 %	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																				X	90 %	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escalas ,dimensiones) en cantidad y claridad																			X		90 %	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																				X	90 %	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X		90 %	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				X	90 %	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X		90 %	
		PROMEDIO																			90 %		
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación												X									
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																					
		Se adjuntan o procede su aplicación																					
04/08/22						08012101						 Luis Alberto Núñez Lira						964638264					
Lugar y fecha						DNI						Firma del experto						Teléfono					

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]


[Firma manuscrita]

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante					Cargo e institución donde labora					Nombre del instrumento					Autor(a)(res) del instrumento							
Luis Alberto Núñez Lira					Docente Universitario UNMSM, UCV					Compromiso organizacional					Allen & Meyer ,1996							
Título del estudio: "Habilidades directivas y compromiso organizacional en la Empresa Parqueos Unidos SAC, 2022"																						
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENT E 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	8	9	
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1	
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																		X	90 %		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																			X	90 %	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																		X	90 %		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																		X	90 %		
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escalas ,dimensiones) en cantidad y claridad																		X	90 %		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																		X	90 %		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X	90 %		
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																		X	90 %		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X	90 %		
																		PROMEDIO	90 %			
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación												X								
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
04/08/22					10352960					 Luis Alberto Núñez Lira					952984562							
Lugar y fecha					DNI					Firma del experto					Teléfono							

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]


INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante						Cargo e institución donde labora						Nombre del instrumento						Autor(a)(res) del instrumento				
Ancaya Martínez, María del Carmen						Docente Universitario, UNMS						Habilidades directivas						Hellriegel et al, 2009				
Título del estudio: "Habilidades directivas y compromiso organizacional en la Empresa Parqueos Unidos SAC, 2022"																						
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	8	9	
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X	90 %	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																				X	90 %
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																			X	90 %	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																				X	90 %
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																			X	90 %	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																				X	90 %
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X	90 %	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				X	90 %
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	90 %	
																			PROMEDIO		90 %	
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación										X										
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
09/08/22						09797698												965638263				
Lugar y fecha						DNI						Firma del experto						Teléfono				

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

DATOS GENERALES:			
Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a)(res) del instrumento
Ancaya Martínez, María del Carmen	Docente Universitario, UNMS	Compromiso organizacional	Allen & Meyer ,1996
Título del estudio: "Habilidades directivas y compromiso organizacional en la Empresa Parqueos Unidos SAC, 2022"			

INDICADORES		ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																				SUB TOTAL
		DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%			EXCELENTE 81-100%					
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	8	9	
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X	90%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																				X	90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																				X	90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																				X	90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escalas,dimensiones) en cantidad y claridad																				X	90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																				X	90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X	90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				X	90%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X	90%
		PROMEDIO																			90%	
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación														X						
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
09/08/22		09797698				 <small>Sanabria María Montenegro CEL: 9830 UNI: 09797698</small>										965638263						
Lugar y fecha		DNI				Firma del experto										Teléfono						

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Anexo 4: Base datos																															
Base datos: Habilidades directivas																															
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30	
1	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	
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	5	5	
3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	
4	5	5	5	5	5	5	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	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	3	5	4	3	3	4	4	
6	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
8	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
9	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	
10	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	5	
11	5	3	5	5	4	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	
12	5	3	4	3	4	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	5	3	2	4	5	3	3	4	5	3	4	3	3	2	4	
13	3	3	2	4	4	3	3	5	5	2	4	5	2	4	4	3	3	5	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	5	2	
14	5	3	4	4	1	1	5	3	5	4	4	5	4	4	1	5	3	5	4	5	3	4	1	5	3	4	4	4	5	4	
15	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	
16	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
17	5	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	5	3	4	3	5	3	2	4	5	3	3	2	2	4	3	
18	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	5	3	
19	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	
20	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	
21	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	5	
22	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	
23	5	5	2	5	5	3	2	4	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	
24	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	
25	3	3	5	2	5	3	5	4	3	5	2	3	5	2	5	3	3	3	5	3	3	2	5	3	3	5	2	2	3	5	
26	4	2	4	3	5	4	1	5	5	4	3	5	4	3	5	4	2	5	4	4	2	3	5	4	2	4	3	3	5	4	
27	3	4	4	5	4	3	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	
28	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	
29	5	3	3	1	4	3	2	1	4	3	1	4	3	1	4	5	3	4	3	5	3	1	4	5	3	3	1	1	4	3	
30	4	3	4	3	5	5	2	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	3	
31	4	4	5	3	5	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	5	
32	5	5	5	1	4	4	4	4	5	5	1	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	1	1	5	5	
33	3	5	4	1	4	3	3	3	4	4	1	4	4	1	4	3	5	4	4	3	5	1	4	3	5	4	1	1	4	4	
34	3	5	3	4	4	3	1	5	5	3	4	5	3	4	4	3	5	3	5	3	5	3	1	5	5	3	3	4	5	3	
35	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	3	5	
36	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
37	4	4	3	5	4	5	5	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	4	3
38	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	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	5	5
40	5	3	3	4	5	1	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3	1	3	3	3	1	4	3	3
41	5	3	1	2	4	4	4	3	2	1	2	2	1	2	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	2	1	4	2	2	1	
42	3	3	5	5	2	3	4	3	3	5	5	3	5	5	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	5	3	5	
43	5	3	3	5	4	5	3	1	5	3	5	5	3	5	4	4	1	5	3	4	1	5	3	4	1	5	3	5	5	3	
44	3	5	3	4	5	4	2	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	
45	5	5	4	5	5	1	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	1	3	5	5	4	1	5	5	4	
46	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	
47	3	3	4	5	3	3	1	3	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5	5	3	1	3	4	4	3	5	4	4	
48	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
49	4	3	5	5	5	4	1	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	1	5	3	5	4	5	3	5	
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	4	5	2	5	4	3	2	4	5	2	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4	5	5	2	4
53	5	5	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	5	4	4	3	
54	3	3	4	3	5	3	3	3	5	4	3	5	4	3	5	2	5	3	3	2	5	3	3	3	5	4	3	3	5	4	
55	4	2	5	5	4	4	3	4	1	5	5	1	5	5	4	3	5	4	3	5	4	2	3	5	4	3	4	1	5	4	5
56	3	4	5	3	4	1	4	3	5	5	3	5	5	3	4	5	4	3	4	5	4	1	4	3	5	5	1	3	5	5	
57	4	4	3	4	4	3	5	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	2	4	3	3	4	4	3	

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

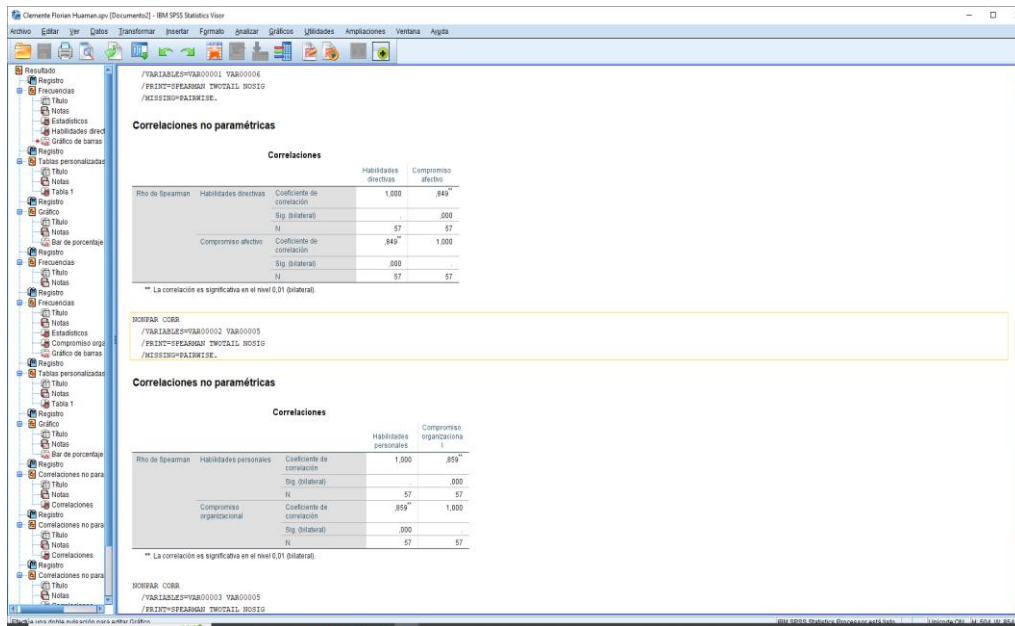
Base datos: Compromiso organizacional																								
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24
1	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	3
6	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3
8	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	3	5	5	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	5
12	5	3	4	3	4	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	5	3	2	4	5	3	3	4	5
13	3	3	2	4	4	3	3	5	5	2	4	5	2	4	4	3	3	5	2	3	3	4	4	3
14	5	3	4	4	1	1	5	3	5	4	4	5	4	4	1	5	3	5	4	5	3	4	1	5
15	3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	3
16	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5
17	5	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	5	3	4	3	5	3	2	4	5
18	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	5	5	3
19	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
20	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4
21	3	3	5	5	2	3	4	3	3	5	5	3	5	5	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3
22	5	3	3	5	4	5	3	1	5	3	5	5	3	5	4	4	1	5	3	4	1	5	3	1
23	3	5	3	4	5	4	2	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	2	4
24	5	5	4	5	5	1	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	1	3	5
25	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	3	2	4	4	3	4
26	3	3	4	5	3	3	1	3	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5	5	3	1	3
27	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4
28	4	3	5	5	5	4	1	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	1	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5
30	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
31	5	5	4	5	2	5	4	3	2	4	5	2	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	3
32	5	5	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4
33	3	3	4	3	5	3	3	3	5	4	3	5	4	3	5	2	5	3	3	2	5	3	3	3
34	4	2	5	5	4	4	3	4	1	5	5	1	5	5	4	3	5	4	2	3	5	4	3	4
35	3	4	5	3	4	1	4	3	5	5	3	5	5	3	4	5	4	3	4	5	4	1	4	3
36	4	4	3	4	4	3	5	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	2
37	4	3	1	4	3	4	4	3	2	1	4	2	1	4	3	1	4	5	3	1	4	4	4	3
38	5	3	3	4	4	2	2	5	2	3	4	2	3	4	4	3	5	4	3	3	5	2	2	5
39	3	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	4
40	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	1	4	5	5	1	4	4	3	4
41	4	5	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	4	3	5	1	4	2	3	3
42	1	1	5	5	5	4	5	3	3	5	5	3	5	5	5	4	5	1	1	4	5	4	5	3
43	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
44	5	5	3	5	5	4	5	5	3	3	5	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	3	5	3	4	4	3	1	5	5	3	4	5	3	4	4	3	5	3	5	3	5	3	1	5
47	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3
48	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
49	4	4	3	5	4	5	5	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3
50	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	3	3	4	5	1	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	3	5	3	1	3	3
53	5	3	1	2	4	4	4	3	2	1	2	2	1	2	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3
54	3	3	5	5	2	3	4	3	3	5	5	3	5	5	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3
55	5	3	3	5	4	5	3	1	5	3	5	5	3	5	4	4	1	5	3	4	1	5	3	1
56	3	5	3	4	5	4	2	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	2	4
57	5	5	4	5	5	1	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	1	3	5

Handwritten signature

Handwritten signature

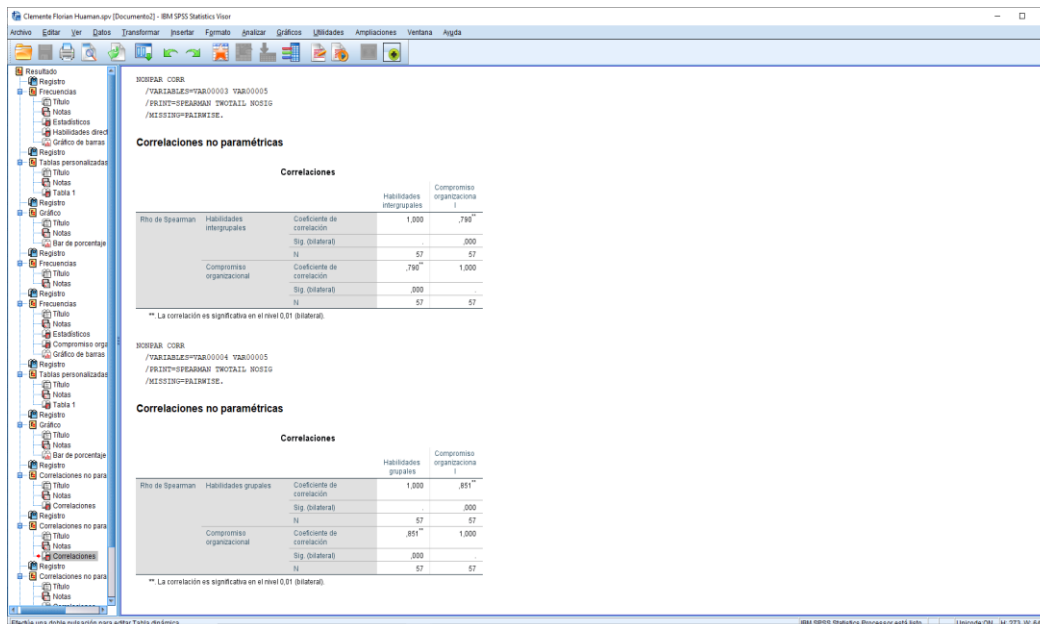
Handwritten signature

Anexo 5 Captura pantalla contraste de hipótesis



Handwritten signature

Handwritten signature



Handwritten signature