



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**TESIS**

**“LAS HABILIDADES GERENCIALES Y LA GESTIÓN EMPRESARIAL  
DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA MACHU PICCHU  
FOODS S.A.C. DE LA CIUDAD DE PISCO, 2020”**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. GALINDO MELGAR ROSA DE LOS ANGELES**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**ASESOR:**

**DR. ENRIQUE PINCHI UGARTE**

**ICA – PERÚ  
2021**

## **DEDICATORIA**

El trabajo de investigación se lo dedico en especial a Dios, por creer él y por su fe que tengo, y que por me ofrece salud, bienestar y paz en mi persona.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco de manera muy especial a mis queridos padres, a quienes los quiero con mucho amor y para ello es todo mi esfuerzo, y por su apoyo incondicional para lograr ser una profesional.

## **RECONOCIMIENTO**

Reconocimiento de manera especial a la universidad Alas Peruanas, por su aporte a la educación y por contribuir con excelentes profesionales a la región para un crecimiento y desarrollo sostenible.

## ÍNDICE

CARÁTULA	
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RECONOCIMIENTO.....	iv
ÍNDICE.....	v
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xii
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>13</b>
<b>1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....</b>	<b>13</b>
<b>1.2 DELIMITACION DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>15</b>
1.2.1 Delimitación Espacial.....	15
1.2.2 Delimitación Social.....	15
1.2.3 Delimitación Temporal.....	15
1.2.4 Delimitación Conceptual.....	15
<b>1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>15</b>
1.3.1 Problema Principal.....	15
1.3.2 Problemas Secundarios.....	15
<b>1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>16</b>
1.4.1 Objetivo General.....	16
1.4.2 Objetivos Especificos.....	16
<b>1.5 HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>16</b>
1.5.1 Hipótesis General.....	16
1.5.2 Hipótesis Secundarias.....	16
1.5.3 Variables (Definición Conceptual y Operacional).....	17
<b>1.6 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>20</b>
1.6.1 Tipo y Nivel de la Investigación.....	20
a) Tipo de Investigación.....	20
b) Nivel de Investigación.....	20
1.6.2 Método y Diseño de la Investigación.....	20
a) Método de Investigación.....	20
b) Diseño de Investigación.....	20
1.6.3 Población y Muestra de la Investigación.....	20
a) Población.....	20
b) Muestra.....	21
1.6.4 Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos.....	21
a) Técnica.....	21
b) Instrumentos.....	21

1.6.5	Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación.....	22
a)	Justificación.....	22
b)	Importancia.....	23
c)	Limitaciones.....	23
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....		<b>25</b>
2.1	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
2.2	BASES TEÓRICAS.....	30
2.3	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	44
2.4	BASES HISTÓRICAS.....	46
2.5	BASE LEGAL.....	47
<b>CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b> ....		<b>49</b>
3.1	Análisis de Tablas y Figuras.....	49
3.2	Discusión de Resultados.....	56
<b>CONCLUSIONES</b> .....		<b>62</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....		<b>63</b>
FUENTES DE INFORMACIÓN.....		64
ANEXOS.....		66
	Matriz de Consistencia	
	Instrumento Recolección de Datos (Validados por Expertos)	

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

### ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Operacionalización.....	19
<b>Tabla 2</b>	Población de Estudio.....	20
<b>Tabla 3</b>	Muestra de Estudio.....	21
<b>Tabla 4</b>	Estadística de Confiabilidad.....	22
<b>Tabla 5</b>	Proceso de la Variable Independiente.....	49
<b>Tabla 7</b>	Proceso de la Dimensión 1 de la Variable Independiente.....	51
<b>Tabla 8</b>	Proceso de la Dimensión 2 de la Variable Independiente.....	52
<b>Tabla 6</b>	Proceso de la Variable Dependiente.....	53
<b>Tabla 9</b>	Proceso de la Dimensión 1 de la Variable Dependiente.....	54
<b>Tabla 10</b>	Proceso de la Dimensión 2 de la Variable Dependiente.....	55

### ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	Resultado la Variable Independiente.....	50
<b>Figura 3</b>	Resultado de la Dimensión 1: Variable Independiente.....	51
<b>Figura 4</b>	Resultado de la Dimensión 2: Variable Independiente.....	52
<b>Figura 4</b>	Resultado la Variable Dependiente.....	53
<b>Figura 5</b>	Resultado de la Dimensión 1: Variable Independiente.....	54
<b>Figura 6</b>	Resultado de la Dimensión 2: Variable Dependiente.....	55

## RESUMEN

El proceso de la tesis tuvo como propósito principal para la investigadora obtener el Título de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales; desarrollando toda la estructura establecida para ejecutar la tesis y determinando como variables de estudio muy importante para el desarrollo de la empresa.

La tesis *“LAS HABILIDADES GERENCIALES Y LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA MACHU PICCHU FOODS S.A.C. DE LA CIUDAD DE PISCO, 2020”*; cuyo propósito fue investigar como las habilidades gerenciales influye directamente en la gestión empresarial, y en los propios colaboradores, sabiendo que una buena organización del recurso humano permitirá alcanzar todos objetivos planificados en función al tiempo, para que una gestión sea adecuada el gestor responsable deberá aplicar utilizando diversas estrategias internas para poder desarrollarlas con éxito logrando una incidencia en los colaboradores para fortalecer sus capacidades, conocimientos y habilidades con el único fin de demostrar un desempeño excelente ante los clientes.

En el planteamiento del problema; se detalló la descripción de la realidad problemática, identificando ciertos problemas respecto a las variables de estudios propuestas en la tesis, justamente estos inconvenientes impulso para desarrollar un proceso investigativo objetivo buscando la solución para una buena aplicación de las variables de estudio que permita a la empresa un desarrollo sostenible y que sea acorde con sus procesos o actividades internas y externas. Del análisis del problema se delimito la investigación, se establecieron los problemas y los objetivos, las hipótesis y variables de la investigación. En la parte metodológica se estableció el tipo y nivel del trabajo siendo (aplicada y descriptivo) respectivamente, se estableció el método y el diseño del proceso investigativo estableciéndose que es (sistémico y no experimental, transversal y correlaciona) como se indica, se determinó la población del

estudio (24) colaboradores y la muestra de estudio como es no probalístico quedo conformada por los (24) colaboradores a encuestar, se determinó la técnica y su instrumento como herramientas metodológicas aplicado a los colaboradores de la empresa de manera directa y con preguntas precisas que permitieron evitar sesgos en la obtención de datos, para luego ser procesadas, analizadas y representadas en tablas, figuras e interpretación. También se argumentó la justificación, importancia y limitaciones de la investigación.

En el marco teórico; se presentaron antecedentes relacionados al trabajo, se planteó un análisis conceptual de las variables de estudio siendo estos conceptos teóricos con valiosa información de autores especialistas referentes a las *habilidades gerenciales y a la gestión empresarial*, el marco teórico por su amplitud requiere de un proceso objetivo y analítico para determinar los fundamentos y conceptos que enriquezcan las variables propuestas y que sirvan como base argumentativa para la investigadora en su sustentación. En esta parte también se establecen una serie de términos básicos extraídos de las bases teóricas, se argumentan las bases históricas relacionadas a la variable independiente y dependiente, y de la misma forma se argumenta la base legal.

En la presentación, análisis e interpretación de resultados; se analizó y se discutió la información procesada y sus resultados procesados fueron presentados en tablas y figuras, y su posterior interpretación. Estos resultados permitieron realizar la contrastación de las hipótesis. Finalmente se determinó aportes en las conclusiones y recomendaciones.

**Palabras Claves:** habilidades, gestión, comunicación, decisiones y optimización.

## ABSTRACT

The main purpose of the thesis process was for the researcher to obtain a Bachelor's Degree in Administration and International Business; developing the entire structure established to execute the thesis and determining as very important study variables for the development of the company.

The thesis "*THE MANAGEMENT SKILLS AND THE BUSINESS MANAGEMENT OF THE EMPLOYEES IN THE COMPANY MACHU PICCHU FOODS S.A.C. OF THE CITY OF PISCO, 2020*"; whose purpose was to investigate how managerial skills directly influence business management, and the employees themselves, knowing that a good organization of human resources will allow to achieve all planned objectives based on time, so that a management is adequate, the responsible manager must apply using various internal strategies to be able to develop them successfully, achieving an impact on employees to strengthen their capacities, knowledge and skills with the sole purpose of demonstrating excellent performance to clients.

In the statement of the problem; the description of the problematic reality was detailed, identifying certain problems regarding the study variables proposed in the thesis, precisely these inconveniences, the impulse to develop an objective investigative process, seeking the solution for a good application of the study variables that allows the company sustainable development that is consistent with its internal and external processes or activities. From the analysis of the problem, the investigation was delimited, the problems and objectives, hypotheses and variables of the investigation were established. In the methodological part, the type and level of the work was established, being (applied and descriptive) respectively, the method and design of the investigative process was established, establishing that it is (systemic and not experimental, cross-sectional and correlated) as indicated, the Study population (24) collaborators and the study sample as it is non-probalistic was made up of the (24) collaborators

to be surveyed, the technique and its instrument were determined as methodological tools applied to the company's collaborators directly and with questions precise data that made it possible to avoid biases in data collection, to be processed, analyzed and represented in tables, figures and interpretation later. The justification, importance and limitations of the research were also argued.

In the theoretical framework; background related to work was presented, a conceptual analysis of the study variables was proposed, these theoretical concepts being with valuable information from specialist authors regarding managerial skills and business management, the theoretical framework due to its breadth requires an objective and analytical process to determine the foundations and concepts that enrich the proposed variables and that serve as an argumentative basis for the researcher in their support. This part also establishes a series of basic terms extracted from the theoretical bases, the historical bases related to the independent and dependent variable are argued, and the legal base is argued in the same way. In the presentation, analysis and interpretation of results; the processed information was analyzed and discussed and its processed results were presented in tables and figures, and their subsequent interpretation. These results made it possible to test the hypotheses. Finally, contributions to the conclusions and recommendations were determined.

**Keywords:** skills, management, communication, decisions and optimization.

## INTRODUCCIÓN

La tesis cuyo objetivo fundamental fue determinar cómo las habilidades gerenciales influyen en la gestión empresarial; los colaboradores deben demostrar habilidades que marquen la diferencia cumpliendo con su desempeño en sus actividades, obteniendo resultados en base a los procesos de delegación de funciones y toma de decisiones. La gestión administrativa incluye una gestión de cambio, con un plan de comunicación y con procesos de liderazgo. Estos indicadores determinantes se relacionan con la calidad del servicio y para que los colaboradores puedan ser eficientes en base a los estándares de calidad y una mejora continua, permitiendo medir los niveles de producción y del trabajo en equipo en las actividades y funciones de cada colaborador dentro de la organización. El departamento de recursos humanos de evaluar el desempeño que debe estar enfocado en un proceso control permanente de su desarrollo personal como en su desempeño. El desarrollo del trabajo de investigación se ejecutó cumpliendo con las páginas preliminares, el planteamiento del problema, el marco teórico, la presentación, análisis e interpretación de resultados. Siendo tres capítulos que argumentan de manera objetiva la tesis.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA:**

En estos últimos años a nivel internacional, las empresas que han apostado por el emprendimiento se desarrollan bajo ciertos aspectos que evolucionan y que efectivamente afectan los procesos de los negocios en sus actividades, estos se enmarcan en lo económico, donde es el fin que persigue una empresa; en lo social, que tiene que ver con la parte humana ya sea dentro o fuera de la organización; en las leyes, que hacen la viabilidad y formalidad empresarial. Estos entornos son condicionantes e influyen directamente en los procesos de gestión, administración y operativos. Los emprendedores deben estar siempre predispuestos para poder enfrentar tales eventualidades y sobre todo poner en la práctica sus planes de contingencia.

Respecto al ámbito nacional, las medianas y pequeñas empresas enfrentan situaciones muy similares, propias de sus funciones y actividades por crecer de manera empresarial en un entorno muy complejo y además por la competencia y más a ello de las grandes empresas. Uno de los problemas que se refleja es la organización interna de elementos tangibles e intangibles, generando situaciones negativas en la parte de gestión o administrativa, siendo estas muy perceptibles para los clientes y pudiendo en muchos casos afectar la relación de los negocios, siendo la parte más afectada la empresa, y dentro

de ella se pueden determinar otras partes interesadas o su cadena productiva, como es los proveedores, distribuidores, productores y el valor más importante que una empresa pueda tener como lo son el capital humano. En el Perú el emprendimiento es muy visible, se determina que la apertura de nuevos negocios llega a un 54% y así como aparecen, también por diversos problemas se cierran los emprendimientos en un 44%, datos en base a estudios realizados en el año 2018 según el INEI.

### **Planteamiento y descripción de la realidad problemática en la empresa MACHU PICCHU FOODS SAC**

Un aspecto fundamental y de mucha importancia, se puede identificar la mala organización en las distintas actividades y recursos en la actúan la empresa, cuando nos referimos a la primera situación se observó que los colaboradores no tienen un manual de funciones por eso es que cada uno realiza diversas funciones y esto genera desorden o duplicidad de esfuerzo, respecto al segundo punto estos se pueden dividir en primer lugar el recurso humano que hace sus labores por obligación y cumplir más no lo hacen con identidad porque no se les cumple con sus remuneraciones, los beneficios que se les debe conceder y porque la empresa no desarrolla un plan de motivación, es más a ello se le suma que no conocen su FODA básico para poder planificar, organizar, dirigir y controlar.

La globalización en los negocios se refleja en el emprendimiento, que la empresa Machu Picchu Foods lo es pero no lo fortalece, el análisis realizado también pudo establecer que la empresa no realiza charlas o capacitación al personal por ello tiene problemas en el servicio cuando se trata con los clientes, de la misma forma la tecnología en sus máquinas o equipos tiene limitaciones porque no abastece la parte productiva en la elaboración de sus pedidos en el tiempo correcto y portal al cliente se le atiende en demasía más del tiempo adecuado, y por último se puede establecer que no hay un líder capaz de orientar y guiar a sus empleados y que los puedan motivar a mejorar.

## **1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:**

### **1.2.1 Delimitación Espacial:**

Está enmarcado en su área de influencia donde se ubica la empresa, es decir en la ciudad de Pisco.

### **1.2.2 Delimitación Social:**

Aspecto muy importante porque se refiere a la parte humana y social, siendo ello los colaboradores y los clientes.

### **1.2.3 Delimitación Temporal:**

Está en función al tiempo que permitió el desarrollo de la investigación, durante el año 2021.

### **1.2.4 Delimitación Conceptual:**

Dependió de los aportes teóricos e investigativos, cuya información objetiva y valiosa permitió el argumento de las habilidades gerenciales y la gestión empresarial, que es de interés para la organización como para el investigador.

## **1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:**

### **1.3.1 Problema Principal:**

¿En qué medida las habilidades gerenciales influyen en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa Machu Picchu Foods S.A.C. de la ciudad de Pisco, 2020?

### **1.3.2 Problemas Secundarios:**

#### **Problema Secundario 1:**

¿De qué manera la comunicación efectiva influye en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa Machu Picchu Foods S.A.C. de la ciudad de Pisco, 2020?

**Problema Secundario 2:**

¿De qué manera la toma de decisiones influye en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa Machu Picchu Foods S.A.C. de la ciudad de Pisco, 2020?

**1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:****1.4.1 Objetivo General:**

Explicar cómo las habilidades gerenciales influyen en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa.

**1.4.2 Objetivos Específicos:****Objetivo Específico 1:**

Determinar cómo la comunicación efectiva influye en la gestión empresarial de los colaboradores.

**Objetivo Específico 2:**

Determinar cómo la toma de decisiones influye en la gestión empresarial de los colaboradores.

**1.5 HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN:****1.5.1 Hipótesis General:**

Las habilidades gerenciales influyen significativamente en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa Machu Picchu Foods S.A.C. de la ciudad de Pisco, 2020.

**1.5.2 Hipótesis Secundarias:**

**H.S. 1:** La comunicación efectiva influye significativamente en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa.

**H.S. 2:** La toma de decisiones influye significativamente en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa.

### **1.5.3 Variables:**

#### **Definición Conceptual:**

#### **Habilidades Gerenciales:**

Estas son inherentes a las personas que pueden ser fortalecidas para generar en la persona un desempeño eficiente en el cumplimiento de sus actividades y mostrar que su nivel sobre sus conocimientos puede ser de ayuda en el crecimiento empresarial y profesional, según los objetivos que se proponga alcanzar. Estas habilidades se pueden fortalecer de acuerdo a las capacitaciones que se deriven para cada área determinada y sobre lo que se quiere alcanzar.

#### **Dimensiones:**

##### **- Comunicación efectiva:**

Toda información que se dese transmitir debe ser basado en argumentos claros y sencillos para que sea entendible por parte de los empleados y lo puedan asumir de forma correcta y ponerlo en práctica.

##### **- Toma de decisiones:**

Son factores que son analizados previamente para que cuando se consideren los resultados sean positivos, las decisiones pueden ser para cambiar conductas o para optimizar recursos.

#### **Gestión Empresarial:**

Consiste en el reflejo de principios básicos en la administración, la planificación, organización, dirección y control, a ello se le debe gestionar adecuadamente al capital intelectual o humano, de quienes se le reconoce como el valor tangible que hace posible un desarrollo sostenible.

**Dimensiones:****- Actividad empresarial:**

Estas marcan la imagen de la entidad cuando sus procesos son efectivos y permite satisfacer a los clientes.

**- Optimización de resultados:**

Se logra cuando se utilizan correctamente los recursos de la empresa y estos se aplican bajo controles para no cometer errores que generen gastos innecesarios.

**Definición Operacional:****Habilidades Gerenciales:**

Hace referencia a la variable independiente; para lo cual se consideró como técnica adecuada y su instrumento que se elaboró con preguntas relacionadas con la variable, dimensiones e indicadores para obtener datos para su análisis y proceso estadísticos cuyos resultados determinara si las habilidades gerenciales son significativas o negativas. (Hernández, S. 2014)

**Gestión Empresarial:**

Hace referencia a la variable dependiente; para lo cual se consideró como técnica la correcta y su instrumento que se elaboró con preguntas relacionadas con la variable, dimensiones e indicadores para obtener datos para su análisis y proceso estadísticos cuyos resultados determinara si la gestión empresarial es significativa o negativa. (Hernández, S. 2014)

## Operacionalización de las Variables:

Tabla 1

Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
VARIABLE INDEPENDIENTE: HABILIDADES GERENCIALES	Estas son inherentes a las personas que pueden ser fortalecidas para generar en la persona un desempeño eficiente en el cumplimiento de sus actividades y mostrar que su nivel sobre sus conocimientos puede ser de ayuda en el crecimiento empresarial y profesional, según los objetivos que se proponga alcanzar.	Hace referencia a la variable independiente; para lo cual se consideró como técnica adecuada y su instrumento que se elaboró con preguntas relacionadas con la variable, dimensiones e indicadores para obtener datos para su análisis y proceso estadísticos cuyos resultados determinara si las habilidades gerenciales son significativas o negativas. (Hernández, S. 2014)	Comunicación Efectiva	Trabajo en Equipo	Ítem: Eficiencia
				Relaciones Laborales	Ítem: Actitud
			Toma de Decisiones	Diagnóstico Real	Ítem: Evaluación
				Monitoreo de Resultados	Ítem: Control
VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN EMPRESARIAL	Es el reflejo de los principios básicos de la administración, la planificación, organización, dirección y control, a ello se le debe gestionar adecuadamente al capital intelectual o humano, de quienes se le reconoce como el valor tangible que hace posible un desarrollo sostenible.	Hace referencia a la variable dependiente; para lo cual se consideró como técnica la correcta y su instrumento que se elaboró con preguntas relacionadas con la variable, dimensiones e indicadores para obtener datos para su análisis y proceso estadísticos cuyos resultados determinara si la gestión empresarial es significativa o negativa. (Hernández, S. 2014)	Actividad Empresarial	Procesos de Productividad	Ítem: Procedimientos
				Procesos de Competitividad	Ítem: Desarrollo
			Optimización de Resultados	Control de los Recursos	Ítem: Inspección
				Control de Personal	Ítem: Registro

**Nota:** Definición conceptual y operacional

## 1.6 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN:

### 1.6.1 Tipo y Nivel de la Investigación:

#### a) Tipo:

**Sánchez, H. & Reyes, C. (2015)** La presente investigación es de tipo APLICADA, es llamada también constructiva o utilitaria.

#### b) Nivel:

La presente investigación es del nivel DESCRIPTIVO; llamada también investigaciones preliminares.

### 1.6.2 Método y Diseño de la Investigación:

#### a) Método:

**Arbaiza, L. (2014)** La presente investigación aplica el método SISTÉMICO; ya que permite hacer un estudio según sus elementos para establecer un orden lógico y con sentido a un hecho o fenómeno.

#### b) Diseño:

La presente investigación aplica el diseño CORRELACIONAL; donde lo que se busca es conocer si las variables se relacionan entre sí.

### 1.6.3 Población y Muestra de la Investigación:

#### a) Población:

**Valderrama S. (2015)** Se refiere a un grupo de personas que tienen las mismas posibilidades de actuación. Se considera como población a los trabajadores de la empresa, siendo el total de (33).

**Tabla 2**

*Población de estudio de la empresa*

Empresa	Año
MACHU PICCHU FOOD SAC	2021
Colaboradores	33

**Nota:** Datos obtenidos del área de recursos humanos (2021)

**b) Muestra:**

La muestra es todo aquel subconjunto representativo de un universo o población. Al respecto, en el presente estudio la muestra ha quedado conformada por (33) colaboradores de la Empresa MACHU PICCHU FOODS S.A.C. de la ciudad de Pisco.

**Tabla 3**

*Muestra de estudio de la investigación*

Empresa	Año
MACHU PICCHU FOOD SAC	2021
Colaboradores	33

**Nota:** Datos obtenidos de la población.

**1.6.4 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos:****a) Técnica:**

**Sabino C. (1992)** Permite recolectar datos valiosos que luego son procesados e interpretados, por tal se seleccionó a la encuesta.

**b) Instrumento:**

Comprende la enumeración de preguntas destinadas a ser respondidas de manera objetiva para que la investigación sea objetiva, se utilizó el cuestionario.

- **Validez y Confiabilidad del Instrumento:**

**Hernández, R. (2014)** Para validar objetivamente se recurre a profesionales expertos en metodología e investigación. Respecto a la confiabilidad se asume una prueba piloto y de sus resultados se aplica a la fórmula de Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\frac{26}{26 - 1} \left( 1 - \frac{11.20}{60.60} \right)$$

$$= 0.853$$

**Tabla 4***Estadística de confiabilidad*

Sistema de Gestión Digital Procesos Administrativos	Nº Examinado
	26
Resultado	0.853

*Nota: Datos obtenidos de la formula Alfa de Cronbach***1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación:****a) Justificación:****Teórica:**

Los contenidos analizados y desarrollados, y de acuerdo a su estructura le pueden servir a los gestores y a la parte humana de la empresa para un desarrollo empresarial con objetivos alcanzables, con diversas formas que permitan una gestión empresarial en base a nuevas herramientas administrativas. Los conceptos teóricos se fundamentan para aportar cambios o reestructuraciones.

**Práctica:**

Se pone en práctica la información para obtener resultados que favorezcan una buena gestión empresarial tomando en cuenta las habilidades gerenciales según las debilidades que se puedan identificar. Es importante transmitir o comunicar los cambios a desarrollar porque es una tarea en equipo.

**Metodológica:**

Esta es un aporte científico que respalda la parte metodológica de la investigación, considerando un enfoque cualitativo y cuantitativo, también se considera a la población y muestra del estudio y su proceso estadístico.

**b) Importancia de la Investigación:**

La importancia del trabajo de investigación en la empresa MACHU PICCHU FOODS S.A.C se relaciona con dos aspectos que son fundamentales; la importancia de fortalecer las capacidades de los colaboradores para que su desempeño sea efectivo y con buenos resultados, y sobre la calidad de vida que se debe gestionar en la organización no solamente en el factores que están relacionados con la parte económica sino en aspectos sensibles de todo ser humano o generar en ellos una identidad cultural que los hagan sentir parte fundamental del desarrollo sostenible de la empresa. En este punto es importante que la empresa participe en diversas actividades o acciones que estén relacionadas con la sociedad, esto le generara imagen por parte de los ciudadanos.

**c) Limitaciones:**

El desarrollo del plan de tesis origino que se presentaran diversos problemas que limitaron durante todo el proceso investigativo, para lo cual se exponen y detallan las siguientes limitaciones:

- En la formulación del título del trabajo, considerar y seleccionar las variables de estudio fue un problema, debido a que estas deberían estar relacionadas con las actividades que se ejecutan en la organización que forma parte del proceso de investigación.

- Respecto a la organización, el apoyo por parte de los gestores fue muy limitado, en especial para ejecutar el instrumento a los colaboradores, ya que ellos mostraban temor o indiferencia para responder las preguntas formuladas en el cuestionario.
- Referente a la búsqueda de datos bibliográficos, obtener los información teórica para argumentar la realidad problemática, las bases teóricas y la metodología de investigación, tomo mucho tiempo porque su tuvo que analizar y procesar para poder tener información valiosa de acuerdo a las variables de estudio.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:

##### 2.1.1 Antecedentes Internacionales:

Uribe, J. (2019) En su tesis: ***“Habilidades gerenciales en los emprendimientos que sobreviven una exploración en catorce líderes antioqueños”***. País: Colombia

El propósito fundamental fue analizar si existe relación entre ambas variables propuestas en el trabajo. La metodología fue aplicada, descriptivo, cuantitativo y de acuerdo al instrumento ejecutado y sobre los resultados se establece que líderes no están bien preparados y se evidencia en un 60% y no muestran una buena influencia de acuerdo a un 45%. Se concluye que las habilidades que se desarrollan no son competentes por parte de los líderes y esto debilita el desarrollo continuo de los emprendimientos y en algunos de ellos buscan cambiar de rubro sin considerar ninguna planificación que lo respalde.

Manjarres, R. (2017) En su tesis: ***“Desarrollo de las competencias y habilidades gerenciales de los emprendedores del fondo emprender Sena Regional Sucre”***.

País: Colombia

Su objetivo principal consistió en establecer como las competencias se relaciona con las habilidades gerenciales. Los argumentos en base a la metodología se fundamenta que fue aplicada, explicativo y cuantitativo. Los resultados señalan que las competencias de los colaboradores en sus funciones son adecuadas y alcanzan un promedio de 85% y las habilidades gerenciales en los trabajadores aportan en el logro de los objetivos a un 90%. Se concluye que se debe continuar con la gestión de las competencias en vista que si son asumidas y puestas en la práctica contribuye al buen desempeño de cada individuo, de la misma forma los gestores tienen un desarrollo positivo sobre sus habilidades gerenciales y esto contribuye en el crecimiento empresarial.

Reyes, K. (2016) La tesis: “**Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional (estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la asociación de hoteles de Quetzaltenango)**”. País: Guatemala

El interés del autor fue analizar si las habilidades gerenciales influyen acertadamente en el logro del desarrollo organizacional. El trabajo responde a un enfoque cuantitativo, básica y explicativo – descriptivo. Los resultados evidencian que para formar habilidades que permitan una gestión correcta depende de la formación del gerente según los datos estos son positivos en un 86% y los hoteles deben diseñar estrategias para que su desarrollo sea continuo y es respaldo por un 95%. Se puede concluir que las habilidades y el desarrollo en los hoteles son adecuados y se debe seguir apostando por sus programas de fortalecimiento empresarial o establecer nuevos sistemas que permitan contribuir a fortalecer las cualidades humanas y empresariales y de esta forma contribuir a las mejoras continuas en las actividades y objetivos a alcanzar.

Pereda, F. (2016) En su Tesis: ***“Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba”*** País: Argentina

El trabajo apuesta por analizar si las habilidades directivas son influyentes para una gestión aceptable. El proceso investigativo fue aplicada, exploratorio, explicativo y cuantitativo. Los análisis de la investigación determinan en los resultados que en las instituciones o dependencias del estado son muy importantes las habilidades directivas y esto es respaldado por tres aspectos, un 69% considera que las habilidades son influyentes, 88% señala que los responsables deben mostrar buenas competencias y el 95% manifiesta que las directivas son tomas de decisiones asertivas. El autor concluyó que todas las dependencias públicas del estado no tienen la aceptación de los usuarios porque se presentan limitaciones, problemas y corrupción en el sector público.

Quispe, L. (2014) La tesis: ***“La gestión empresarial y el impacto en el desarrollo de la micro y pequeña empresa, gestionado a través del convenio binacional Alba-Tcp, entre el estado plurinacional de Bolivia y la República Bolivariana de Venezuela, en las gestiones”*** País: Bolivia

El aspecto que se busco fue comprobar si las variables tiene una relación positiva en las pymes. Conforme al desarrollo investigativo y metodológico esta fue aplicada, descriptivo y cuantitativo. Al respecto sobre los resultados obtenidos indican que es buena la gestión de las pymes (94%), el desarrollo es adecuado (92%) y es importante el convenio (91%). El investigador concluyó que el convenio ha contribuido a que las pequeñas y medianas empresas puedan tener una gestión correcta en los negocios y a incido mucho en su crecimiento como negocios emprendedores y sostenibles.

### 2.1.2 Antecedentes Nacionales:

Sigueñas, D. (2019) En su tesis: ***“Gestión empresarial y la competitividad de las empresas comerciales en la asociación de propietarios Acomerced, Huacho”***.

País: Perú

El propósito fundamental fue analizar si existe relación entre ambas variables propuestas en el trabajo. La metodología fue aplicada, explicativo, sistémico y mixto, de acuerdo al instrumento ejecutado y sobre los resultados se establece que la relación es moderada y los encuestados lo evidencian en un 54%, la una buena gestión influye en la competitiva y los respaldan con un 78% y se tiene que reestructurar las condiciones de trabajo y si lo señalan a un 89%. Se concluyó que la gestión no aporta nuevos método al trabajo y que la competitividad de la asociación no se ajusta a los emprendimientos comerciales y requiere un cambio para poder competir y enfrentar a sus competidores.

Lagos, L. (2018) En su tesis: ***“Habilidades gerenciales y la toma de decisiones en la empresa agraria azucarera Andahuasi”***. País: Perú

Su objetivo principal consistió en establecer como las habilidades gerenciales se relaciona con la toma de decisiones. Los argumentos en base a la metodología se fundamenta que fue básica, descriptivo, explicativo y cuantitativo. Los resultados señalan las habilidades no se ajustan al desempeño de los colaboradores (23%), el gestor no muestra dotes de liderazgo (15%), las decisiones no son delegadas (79%) y los empleados no son motivados (13%). Esto permitió concluir que la productividad es limitada y se debe por aplicar habilidades de gestión inadecuadas, y por tal los trabajadores realizan sus labores si un orientados que los estimule o que los guie a seguir los procesos establecidos.

Rivera, R. & Medina, L. (2018) En su tesis: ***“Estrategias de marketing mix para el posicionamiento de la marca JJD mar de la empresa Procesadora de Sal Daira SAC”***. País: Perú.

El interés del autor fue analizar si las estrategias de marketing influyen acertadamente en el marketing mix. El trabajo responde a un enfoque cuantitativo, aplicado y explicativo. Los resultados evidencian que el 5% determino que si hay una relación entre ambas variables, que las estrategias que se aplican no son las adecuadas 13% y se afecta el posicionamiento por decisiones inciertas 87%. Del análisis se concluyó que la empresa no está utilizando correctamente ciertas herramientas para un marketing mix que beneficie a la organización y a la marca que es muy reconocida, y de alguna manera viene afectando la parte financiera contribuyendo a no cumplir con sus proveedores.

Reyes, C. (2018) En su tesis: ***“Habilidades gerenciales y desempeño laboral en la gerencia de apoyo al diagnóstico de un Hospital Nacional de Essalud – Callao”***

(Tesis de Pregrado) Universidad César Vallejo. País: Perú

El trabajo apuesta por analizar si las habilidades gerenciales son influyentes para un desempeño laboral. El proceso investigativo fue aplicada, descriptiva, analítica y cuantitativa. Los análisis de la investigación determinan en los resultados que las habilidades de los gerentes ha sido propio de nuevos cambios en el personal (79%), los gerentes que tienen a su carga departamentos son buenos líderes para sus colaboradores (89%) y el desempeño enfocado a los pacientes supera los niveles esperados (93%). Se concluyó que la gestión en el hospital es muy buena y esto se evidencia gracias a los conocimientos e identificación con su formación profesional y la institución, reflejándose en el alto nivel de desempeño de los empleados.

Apac, J. (2017) En su tesis: "**Gestión empresarial y el desarrollo de las micro y pequeñas empresas del distrito de Huánuco**". País: Perú

El aspecto que se busco fue comprobar si las variables tiene una relación positiva en las pymes. Conforme al desarrollo investigativo y metodológico esta fue aplicada, correlacional y descriptivo, y cuantitativo. Al respecto sobre los resultados obtenidos en base a los encuestados se señala que un 78% de los empresarios consideran que la gestión de los negocios se debe a la buena preparación que se tuvo, el 82% manifiestan que los emprendimientos aportan nuevos empelas de trabajo y el 91% indican que se recibe apoyo técnico y profesional por parte de las entidades competente que apuestan por apoyar a las mypes.

## **2.2 BASES TEÓRICAS:**

### **2.2.1 Habilidades Gerenciales:**

#### **2.2.1.1 Definición:**

**Campoverde J. (2012)** Argumenta que estos métodos hace referencia a los aprendizajes que una persona dispone para poder lograr ciertas actividades que puedan influir a un grupo o conjunto de individuos y ellos puedan asumir y así mejorar su desempeño que es fundamental para el desarrollo de la organización.

Tales habilidades que poseen los empleados de una empresa hace que el trabajo sea más dinámico y productivo para la entidad, que es el fin que espera de cada uno de sus miembros, y esto se valora y se reconoce generando en todos sus colaboradores estados de confianza, motivación e incentivos que debe fortalecer las capacidades de cada uno, esto generar un adecuado ambiente laboral.

Los gestores que desarrollan dotes de liderazgo o que son reconocidos por su identificación con la empresa y que es capaz de transmitir y saber compartir sus experiencias son factores positivos que enriquecen los conocimientos de los demás. Además sabe trabar en equipo, maneja una comunicación asertiva e inspira a todos a lograr una mejora continua en sus labores.

Los indicadores que se mencionan en el párrafo anterior además de viabilizar correctamente una labor de trabajo, y que sin duda beneficia a la empresa, también ayudan en proponer alternativas de solución frente a los problemas o situaciones que se presentan en las acciones que desempeñan los empelados según sus funciones.

Poner en práctica las habilidades posibilita lograr en los procesos una efectividad tomando en cuenta los recursos con los que la empresa cuenta y dispone y de esta forma se maximiza no solo los procesos productivos sino también la eficiencia y eficacia del personal. Cuando el gestor o responsable de una organización asume tales responsabilidades aplica sus aprendizajes en la planificación estratégica donde incorpora los objetivos que perseguirá en su corto, mediano y largo plazo.

Las empresas que están actualmente en el mercado internacional o en el ámbito nacional, ponen a su disposición las habilidades gerenciales esto hace posible ser organizaciones altamente competitivas y marcan la diferencia con otras sean del mismo rubro o de sectores distintos, además para ser entidades competitivas hace que lo mismo lo sean su capital humano, por ellos se puede decir que el crecimiento tiene dos direcciones la empresa y los trabajadores.

A continuación se detallan las dimensiones que se derivan de las habilidades gerenciales:

**Comunicación Efectiva:**

Para concretar un buen trabajo y obtener grupos efectivos y que sean de rendimiento, se podrá lograr diseñando y poniendo en la práctica un plan de comunicación. Los colaboradores como parte de su desempeño deben manejar una comunicación asertiva y para ello deberán conocer y ejecutar sus habilidades y conocimiento para que su relación laboral con los demás sea buena y el nivel de productividad sea el esperado por la empresa y para el logro de cada empleado de manera individual. Del proceso de la propia comunicación efectiva se desprenden los siguientes aspectos:

- **Trabajo en equipo;** este aparece para lograr objetivos en común y todos los trabajadores quieren lograr una labor eficiente y sobre todo cumplir con los objetivos empresariales que la organización establece y de esta manera se cumplirá con su desarrollo.
- **Relaciones laborales;** lograr que los empleados tengan un trato bueno, es parte de la cultura de la entidad y de ello se pone en ejecución los valores y principios que los trabajadores deben asumir para que las relaciones con los demás sean el adecuado.

**Toma de Decisión:** Para poder tomar las mejores decisiones y que beneficie a la propia entidad como para los empleados se debe saber y conocer de las necesidades y problemas que limita las actividades propias de la organización, una vez que se tome las mejores soluciones se deberá monitorear si los resultados son positivos y se debe estar muy atento bajo una supervisión y control de los procesos que se gestionan no solo en la

productividad, sino también en el recurso humano que es el factor principal de toda empresa. De este aspecto se detalla lo siguiente:

- **Diagnóstico real:** consiste en indagar o investigar los problemas que afectan la parte interna de cualquier empresa, estos pueden estar enfocados en las actividades que se ejecutan como parte de la planificación y organización de los recursos con los que se cuenta.
- **Gestión de cambio:** para poder superar ciertos problemas que afectan los procesos, se debe poner en práctica una gestión de cambio, que puede llegar a aplicarse a la parte estructural de la empresa, a las normas y reglas que son parte de la administración, en la evaluación de desempeño permanente de cada colaborador y en la gestión de los resultados que viabilicen el desarrollo y sostenibilidad empresarial.

#### 2.1.2.2 Tipos de Habilidades Gerenciales:

**Campoverde J. (2012)** Se establecen tres tipos de habilidades gerenciales que fortalecen las labores en cualquier organización:

##### **Habilidades Técnicas:**

Estas están enfocadas a los recursos y herramientas que dispone una organización para que las sumado a las competencias de cada empleado se pueda desarrollar un trabajo efectivo, bajo las normas y reglas que dispone la organización.

##### **Habilidades Humanas:**

Hace referencia a integración de las partes interesadas de la empresa como los son el capital humano o intelectual, es decir los colaboradores quienes se disponen a cumplir con las tareas encomendadas que se procesan y de

esta forma poder alcanzar los objetivos establecidos en la planificación y clasificados para una buena organización. Además de ellos se debe apostar por realizar eventos o charolas debidamente programadas con anticipación y sobre un tema fundamental donde se pueda fortalecer y que las opiniones de todos contribuyan de la mejor manera.

#### **Habilidades Creativas:**

Mediante la generación de ideas por parte de los integrantes de la entidad se pueden desarrollar nuevas formas y metros destinados a mejorar las actividades propias de cada personal, también permite la solución inmediata de los problemas que se pueden presentar de manera inesperada y en cualquier área, ya sea de gestión, administrativa u operativa. Se debe apoyar en estas ideas brindándole las herramientas necesarias y adecuadas que pueden ser desde un ambiente agradable hasta el reconocimiento.

Se hace mención que las habilidades gerenciales dependen en parte a las capacitaciones que los empleados pueden tener como parte de su formación profesional, es importante señalar que estas habilidades ayudan al gestor de la empresa a desarrollar un proceso administrativo de acuerdo a los planes y a la dirección que se demuestre ante todo el personal.

En el mundo de los negocios es muy importante la capacidad que tenga el gerente a la hora de gerenciar una empresa, el aspecto de mayor relevancia es conducir hacia el logro o éxito de la empresa, pero también es de interés saber y conocer a sus empleados y poderlos encaminar como el elemento de mayor productividad a la hora de alcanzar nuevos objetivos.

Estos indicadores permiten generar un desarrollo sostenible y un clima organizacional donde el trabajador pueda disponer de sus habilidades para

realizar sus funciones enfocadas en el logro de las metas que también se consideran como objetivos individuales, y esto se puede lograr si existe la presencia de gestor que sea el guía para un crecimiento empresarial.

### **2.2.1.3 Modelo de Desarrollo de las Habilidades Gerenciales:**

**Lagos L. (2018)** Señala tres modelos que poder ser de mucha ventaja para una empresa eficiente:

#### **La Educación:**

Es un aspecto fundamental en la formación de conocimientos teóricos y prácticos en los profesionales que después lo van a ejecutar cuando desempeñen sus funciones dentro de una organización, tales acciones marcaran la diferencia cuando demuestre que sus capacidades le sirve a la empresa.

#### **La Experiencia:**

Esta se gana en proporción a su desempeño en una u otra entidad, siempre buscando la mejoría de sus ingresos lográndolo cuando encuentre aquella que es capaz de cubrir sus necesidades básicas, la experiencia se gana con el tiempo y con lo que ha aportado en su trabajo, algunos son merecedores de reconocimiento por su trabajo.

#### **Habilidades Personales:**

Son consecuentes cuando se ponen en desarrollo su educación y su experiencia, fortaleciendo en ellos sus habilidades y destrezas, podemos indicar lo siguiente:

- **Conocerse a uno mismo;** esto puede significar una autoevaluación personal, para medir su nivel de actuación logrado en su trabajo, también

permite saber hasta dónde puede llegar cuando tienen que asumir mayores responsabilidades y ponerse un límite cuando sabe que no podrá cumplir con algo que no lo puede hacer.

- **Conocer la personalidad;** se refiere a su presencia cuando se asume retos o nuevas tareas a conseguir, la proactividad también forma parte de este apartado donde se debe mostrar que uno es capaz de tener iniciativa propia y productiva siempre pensando en el beneficio de la empresa a la cual se debe y a su persona.
- **Inteligencia emocional,** las emociones no deben ser distantes en una entidad, esta es natural porque en ella se forman trabajadores como una familia y se respetan mutuamente, los sentimientos responden a la calidad de cada persona sobre la otra, sin distinción que amerite una perspectiva negativa.
- **Valores y ética,** se consideran como parámetros que se deben respetar para lograr un ambiente de trabajo agradable, donde la confianza es un valor fundamental entre las personas y la ética hace de uno su propia imagen que se debe cuidar ya que esta es difícil de volver a recuperarlo.

#### **2.2.1.4 Habilidades Gerenciales Eficaces:**

**Reyes K. (2016)** Señala que un gestor debe ser práctico con sus trabajadores, es una tarea muy difícil pero de lograrse le será muy importante cuando se trate de lograr objetivos a corto, mediano y largo plazo, y más aún si estos se logran de manera eficiente. El recurso humano es considerado como el elemento de mayor valor para una empresa por tal

se les debe ofrecer las herramientas adecuadas para su labor. Un gerente dispone de categorías para que se reflejen en sus colaboradores:

- Personales
- Interpersonales
- Grupales

La primera se enmarca cuando el individuo se conoce, es decir hasta dónde puede llegar y hasta su límite de actuación. Es importante, cumplir una actividad en base a sus conocimientos ya que estos se disponen para cumplir sin barreras. Hay herramientas que ayudan a que esta categoría sea más eficaz; tenemos a la comunicación, el respeto, la productividad, las relaciones, la superación, la tolerancia, la solidaridad, entre otros que se encuentran disponibles en cualquier empresa.

En la segunda, es fundamental saber relacionarse con los demás, donde la empatía, la predisposición, las formalidades y otros aspectos contribuyen a una interrelación buena, cuando esta se desarrolla es muy perceptible y se genera un ambiente donde todo es productivo.

Respecto a la tercera, es muy complejo de conseguir, pero para su logro se requiere que un gestor con liderazgo lo pueda plasmar, el trabajo en equipo es una de las razones que se busca para objetivos comunes, el apoyo mutuo es otro factor ya que el objetivo es benéfico para todos y para la propia organización.

Se establece que un gestor líder, debe considerarse como primer factor una buena comunicación con los demás, saber decidir en el momento y en la situación que lo amerite, asumir riesgos pero que estos sean superados a tiempo antes que afecta a los procesos, ser creativo ayuda en la solución de

problemas, saber escuchar las opiniones y sugerencias de sus empleados, ser humano es lo que dignifica a un buen gerente.

## **2.2.2 Gestión Empresarial:**

### **2.2.2.1 Definición:**

**Martínez M. (2013)** Considera que una entidad no podrá mantenerse en los negocios si su gestión no se adecua al desarrollo de los procesos productivos que se realizan y que lo ejecutan los colaboradores, para lograr tal proceso es muy importante administrar las herramientas necesarias para poder tener una administración óptima en los elementos tangibles como en los intangibles; si un gestor no está en la capacidad de poder lograr tales aspectos de desarrollo, lo que pasará es que la empresa desaparecerá del mundo empresarial.

Para que una organización permanezca presente, dependerá de las buenas decisiones que se tomen, en diversos factores propios de las actividades que se desarrollan, algunos que están enfocados al personal puede ser su desempeño, eficiencia, efectividad, resultados, entre otros; y sobre la entidad podemos señalar al cumplimiento de su misión, visión, objetivos, principios, valores, cultura y otros que son parte del desarrollo de la empresa.

Los gestores de cualquier organización sin distinción de algún factor, sea su tamaño, sector, ubicación, etc., dependerán de los conocimientos adquiridos en su formación como en las especialidades que debe ser parte permanente en sus actualizaciones para estar al día de las nuevas tendencias que son parte de la administración moderna de negocios.

Cuando se apertura un negocio se debe saber previo estudios las debilidades y amenazas con las cuales se tiene que afrontar y también sus fortalezas y oportunidades que permiten la viabilizarían para encaminar el negocio hacia el futuro inmediato y de su posicionamiento en el mercado y la mente del consumidor.

Cuando un negocio nace de las oportunidades investigadas y fracasan en el tiempo inmediato, esto se debe por no tomar buenas decisiones en la gestión de la empresa, y el porcentaje de negocios que cierran aumentado por las decisiones inadecuadas y por no contar con el personal idóneo para los procesos productivos como en la gestión.

Para no ser parte de esta lista negativa, los planes y herramientas que se utilizan deben actualizarse de manera permanente y a su vez también se debe permitir que los colaboradores puedan participar en las decisiones, puedan sugerir y ser parte de los cambios estructurales de la empresa. La organización de la entidad depende de un conjunto de medias y planes estratégicas para lograr ser un negocio competitivo, y de ello se derivan las siguientes dimensiones:

**Actividad Empresarial:**

Es la labor que cumplen los empleados de manera eficiente y efectiva para conseguir una gestión óptima y lograr mantener a los clientes satisfechos y generar en ellos la confianza para seguir apostando una relación empresarial permanente.

- **Procesos de productividad;** se refiere en una secuencia planificada y sistematizada utilizando los recursos necesarios para lograr un servicio de calidad a disposición de los clientes.

- **Procesos de competitividad;** considerar modelos innovadores para planificar y dirigir es importante para marcar una diferencia ante la competencia y para demostrar procesos únicos para los clientes.

#### **Optimización de Resultados:**

Cuando se aplica correctamente el proceso de control enfocado al personal como a las actividades, se logra optimizar los resultados y esto genera en la empresa minimizar costos y maximizar el desempeño de todos.

- **Control de los recursos;** controlar los recursos es fundamental y es parte de la optimización, los recursos pueden ser intangibles como el desempeño de los trabajadores, como tangibles como la materia prima, insumos y otros, esto es parte de la racionalización administrativa que toda empresa debe tomar en cuenta.
- **Control de personal;** es muy evidente que los empleados que muestran profesionalismo no dependen de un control, pero si es importante tener un plan de control que fortalezca el desempeño efectivo de los trabajadores.

#### **2.2.2.2 Características Principales de la Gestión Empresarial:**

**Martínez M. (2013)** Si eres un emprendedor, o deseas empezar un negocio tienes que considerar las principales características son:

**Conoces que es un negocio;** es decir, si eres un emprendedor, tienes muy clara la diferencia entre autoempleo y emprendimiento. Sabes que un negocio no se sostiene sin recursos y que una empresa es mucho más que una oficina bien decorada.

**Tienes iniciativa;** no estás dispuesto a que otros tomen por ti las decisiones importantes. Pide mucha información y ayuda a todos, pero eres tú el que va unos cuantos metros por delante de cualquier empleado o consultor.

**No eres simplemente un administrador;** es decir, un emprendedor no puede limitarse a realizar la tarea de un contable. En muchos casos, esta función la delegamos a otra persona.

**Asume riesgos;** otra de las características de la gestión empresarial es la asunción de riesgo, ante todo un empresario es una persona capaz de asumir riesgos. No tienes miedo al fracaso, porque has estado en él y has vuelto a levantarte.

**Sabes delegar;** un buen emprendedor debe tener claro que no puede hacer las tareas él solo. A veces queremos tener el máximo control, pero no lo podemos manejar absolutamente todo.

**Estás comprometido con tu negocio;** todo el compromiso es uno de los conceptos básicos de todo emprendedor que quiera gestionar su negocio con éxito. No estás dispuesto a dejarlo de lado, ni te da igual que las cosas se hagan de una forma o de otra.

**Sabes escuchar;** un buen emprendedor siempre se caracteriza ante todo por su capacidad para escuchar a otros. Escuchar es rodearte de profesionales y personas que han caminado por ese camino antes.

**Eres una persona paciente;** si por ejemplo quieres que tu tienda online tenga éxito, has de saber que no lo vas a conseguir en poco tiempo. Es un aprendizaje continuo, de años incluso, en el que tienes que convertirte en un verdadero amante del comercio electrónico para seguir adelante.

**Te encanta analizar;** el análisis y la evaluación es el mejor pasatiempo de un buen emprendedor, en los datos, la mayoría de las veces, está la solución. El problema es que no siempre disponemos de suficientes datos o informes, o no siempre sabemos interpretarlos correctamente.

**Estás dispuesto a invertir;** un buen emprendedor tiene que tener claro que una baja inversión es, muchas veces, una mala solución. Es cierto que con creatividad, ingenio e imaginación se pueden conseguir grandes cosas con un bajo presupuesto.

### **2.2.2.3 Funciones de la Gestión Empresarial:**

**Diego N. & Vargas L. (2019)** Señala que las organizaciones al establecer metas lo siguiente es escoger y aplicar los medios necesarios para alcanzarlas, esto implica el diseño de un plan que pueda recoger dentro de él la programación de cada una de las estrategias a seguir y de las herramientas que se utilizaran, es por ello que, definitivamente es imposible organizar el personal ni los recursos que van a emplear en la ausencia de una planificación que puede encausar el propósito y objetivos de una organización en cada una de sus acciones.

Es necesario que los gestores de los negocios apuesten por un programa de actividades donde se involucren a todas las áreas y de ello se pueda tener un control efectivo de las operaciones que dependen de la gestión de los niveles jerárquicos y de su adecuada planificación, organización y dirección en cumplir con las siguientes funciones:

- Direccionar las acciones de cada uno para lograr la sostenibilidad.
- Tomar decisiones que fortalezcan un buen desempeño.

- Identificar y lograr las metas establecidas en un periodo de tiempo.
- Poder ordenar los recursos para un buen desempeño y proceso.
- Poder reestructurar las operaciones para un desarrollo eficiente.
- Lograr identificar acciones improductivas.
- Planificar objetivos involucrando a todas las áreas.
- Tomar decisiones que sean viables y permanentes.

#### **2.2.2.4 Importancia de la Gestión Empresarial:**

**Ruiz J. (2019)** En definitiva, la estructura es la fortaleza de la organización para el desarrollo de la gestión mediante la fijación de funciones, áreas de negocios. Una mala gestión empresarial deriva a una empresa a destrozarse consecuencias, que van desde el aumento de los gastos y costos no considerados o no presupuestados, hasta una disminución de muchas oportunidades por la mala gestión.

Las malas decisiones, lleva a que la empresa quede mal vista, ya que deriva al incumplimiento de obligaciones y compromisos, tanto con los proveedores como con los clientes. Es bastante común ver de manera recurrente cómo los empresarios de los micros y pequeñas empresas tienen problemas con la gestión empresarial debido a su falta de conocimientos ya que desarrollan una actividad empírica lo cual no le permite obtener resultados exitosos.

Es la actividad empresarial que busca a través de personas (como directores institucionales, gerentes, productores, consultores y expertos) mejorar la productividad y por ende la competitividad de las empresas o negocios.

La entrada en el nuevo siglo y el panorama cambiante del mercado, sumado al apareamiento y desarrollo de las tecnologías de información y comunicaciones (TICs) ha hecho que las empresas tengan que desenvolverse en un entorno cada vez más complejo.

### 2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS:

**Ardila, S. (2009).** Es de interés en las investigaciones hacer una lista de términos que permita fortalecer sus contenidos.

- **Acción:**

Es el acto de realizar una tarea o algo, que se debe hacer de una manera eficiente según lo investigado y que conlleve a lograr un trabajo bien desarrollado y superar los problemas que se presenten.

- **Cliente:**

Se refiere a la persona que acude a un establecimiento para adquirir un servicio o producto, un cliente siempre será considerado como parte del crecimiento de una organización.

- **Capacitación:**

Proceso que las empresas realizan a su personal para mejorar su desempeño laboral y profesional.

- **Dedicación:**

Forma parte del aprendizaje de un individuo para cumplir una labor que puede ser voluntaria o remunerada.

- **Delegar Funciones:**

Transferir poder para que pueda tomar una decisión, siempre que este beneficia a la empresa.

- **Eficiente:**

Relacionado con el trabajo que realiza un empleado basado en normas y reglas para su cumplimiento.

- **Gerencia:**

Cargo que es asumido por una persona que tenga dotes de líder y que sus experiencias puedan contribuir con su desarrollo.

- **Funciones:**

Las organizaciones establecen tales funciones para que cada trabajador pueda desempeñarse sin salirse de sus competencias. Estas deben ser consecuentes con las acciones ya programadas.

- **Ganancia:**

En términos empresariales hace referencia a la rentabilidad económica positiva que ha obtenido en un periodo de tiempo.

- **Habilidades:**

Son las cualidades que posee una persona para cumplir adecuadamente ciertas labores dentro de sus funciones.

- **Imagen Empresarial:**

Cuando un organizacional hace bien su trabajo logra satisfacer a sus clientes y eso forma parte de su buena imagen.

- **Mejora Continua:**

Permite superar inconvenientes o problemas que hagan de estos procesos que se cumplan a cabalidad.

- **Procesos:**

Es una función que se tiene que seguir de manera sistematizada para alcanzar un objetivo bueno.

- **Programas:**

Permite ayudar el trabajo de cada empleado de acuerdo a las características de una actividad. También sirve para lograr las metas establecidas.

- **Servicios:**

Corresponde al buen trato que se les puede ofrecer a los usuarios o clientes quienes adquieren la prestación que se ofrece.

## **2.4 BASES HISTORICAS:**

Cuando las organizaciones crecen se hacen más complejas. Necesitan ser administradas en sus diversos niveles. Concebimos la administración como la dirección racional de la organización. La Teoría general de la administración (TGA) es el campo del conocimiento encargado del estudio de la administración de las organizaciones. La historia de la administración es reciente. Se desarrolló con bastante lentitud desde un comienzo. Solo surgió y se desarrolló al comienzo del siglo XX. Causas del desarrollo: La mayoría de obligaciones sociales se confía a las organizaciones. A mediados del siglo XIX, Las organizaciones eran pocas y pequeñas. Influencia de los filósofos: Sócrates (470 – 399 AC) concibe la administración como una habilidad personal separada del conocimiento técnico y la experiencia. Platón (429 – 347 AC) en su obra “la republica” habla de la administración de los negocios públicos. Aristóteles (384 – 322 AC) En su obra “La política” habla sobre la organización del estado. Habla de monarquía, aristocracia y democracia. Tomas Hobbes ( ) defiende el gobierno absoluto en función de la visión pesimista de la humanidad. En su libro “Leviatan” afirma que el ser humano renuncia a derechos naturales para conferir poder al estado para que imponga el orden, la vida social y garantizar la paz. Todos los movimientos de estructuración de empresas y creación de la administración científica moderna tuvieron su punto de partida en la mitad del siglo XVIII con un fenómeno

responsable por significativos cambios sociales y económicos: LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL. La revolución industrial trajo un nuevo concepto de trabajo, que se llamó resumidamente de “línea de producción”. Los trabajos fueron divididos en varias etapas y ejecutados por agentes diferentes, al contrario del período anterior, en donde un único operario era responsable por la producción de cada unidad de un producto. Las empresas crecieron aceleradamente, sin organización, haciendo que sus gestores casi no tuviesen tiempo de eliminar los síntomas de tantas anomalías. En otras palabras, los gestores se convirtieron en grandes “extinguidores de incendios”, sin tiempo para mejorar las operaciones en curso. Las empresas no lograban un ritmo. La necesidad de mayor producción era el punto fundamental, pues era necesario crear más empleos para compensar los que fueron eliminados con el invento de las máquinas. Además de eso, paralelamente el consumo también aumentaba; Por esa y otras razones, da inicio la moderna administración a fin de combatir los indicios de la mala gestión, visibles fácilmente y dándoles destaque, una vez que el cliente comienza a ser más exigente en cuanto a precio y calidad.

## **2.4 BASE LEGAL:**

Ley del ejercicio profesional del licenciado en administración (El Peruano Ley N°31060)  
Publicado el 25 de Octubre de 2020.

### Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto normar a nivel nacional el ejercicio profesional del licenciado en administración y de sus distintas especialidades y menciones.

### Artículo 2. La profesión de licenciado en administración

El título profesional de licenciado en administración, con sus diferentes denominaciones, es otorgado por las universidades del país creadas y reconocidas con arreglo a la ley de la

materia. Los títulos profesionales otorgados en el extranjero son reconocidos conforme a la Ley 30220, Ley Universitaria.

#### Artículo 3. Rol de la profesión

El ejercicio de la profesión de licenciado en administración, como formación humanística, científica y tecnológica es una actividad civil y profesional, y se desarrolla en materias de planificación, organización, dirección y control.

Artículo 4. Alcance La presente ley es de aplicación para los licenciados en administración en sus diferentes denominaciones: licenciado en ciencias administrativas, administración de las empresas, la administración en cooperativismo, administración de negocios internacionales, como de la comercialización, administración financiera, administración pública, dirección de empresas, ciencias gerenciales, ciencias de la gestión, administración militar y policial, administración turística y hotelera, marketing y todos los diversos títulos análogos a los de licenciados en administración en sus distintas especialidades, así como también todas aquellas carreras profesionales que en un futuro se constituyan con el perfil y competencias del licenciado en administración.

#### Artículo 5. Requisitos para el ejercicio profesional

La profesión en administración es ejercida por quien ostente el título de licenciado en administración y en sus diversas denominaciones análogas contempladas en el artículo 4.

### CAPÍTULO III

#### PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

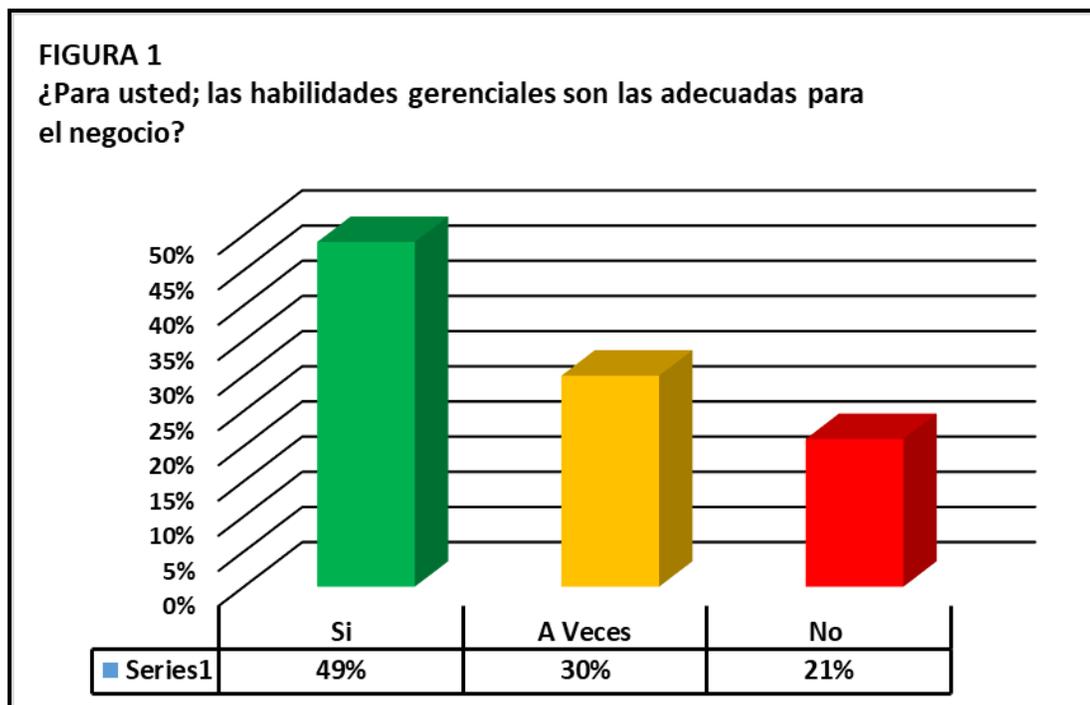
#### 3.1 Análisis de Tablas y Figuras:

En este punto se procesan los datos extraídos de la aplicación del instrumento, presentados en tablas donde se detalla la frecuencia, el porcentaje, porcentaje valido y porcentaje acumulado; luego los resultados se presentan en las figuras que reflejan de una manera clara los datos. En esta presentación se argumenta de manera objetiva la interpretación de los resultados.

**TABLA 5**  
*Proceso de la variable independiente*

Alternativas	HABILIDADES GERENCIALES			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	16	49%	49%	79%
A Veces	10	30%	30%	21%
No	07	21%	21%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

*Nota: Datos obtenidos del cuestionario*



**Interpretación:**

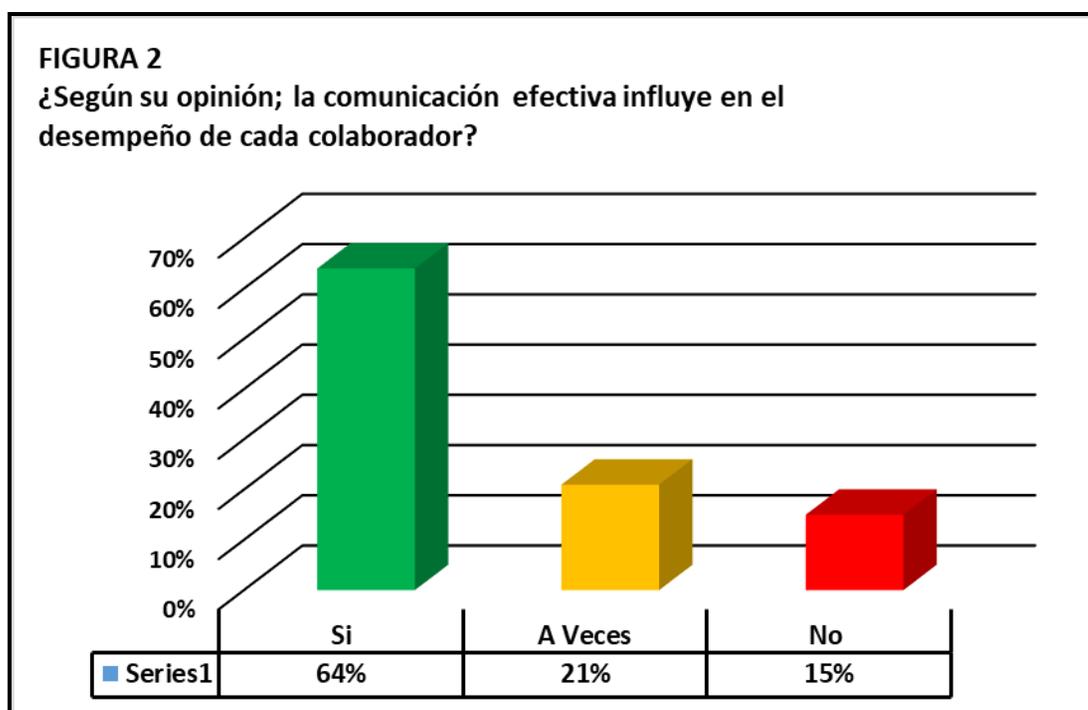
Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **Las habilidades gerenciales si son las adecuadas para el negocio, siendo el porcentaje de 49%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que las habilidades gerenciales a veces son las adecuadas con un 30% y no son las adecuadas con un 21%.

TABLA 6

Proceso de la dimensión

Alternativas	COMUNICACIÓN EFECTIVA			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	21	64%	64%	85%
A Veces	07	21%	21%	15%
No	05	15%	15%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

*Nota: Datos obtenidos del cuestionario*



#### Interpretación:

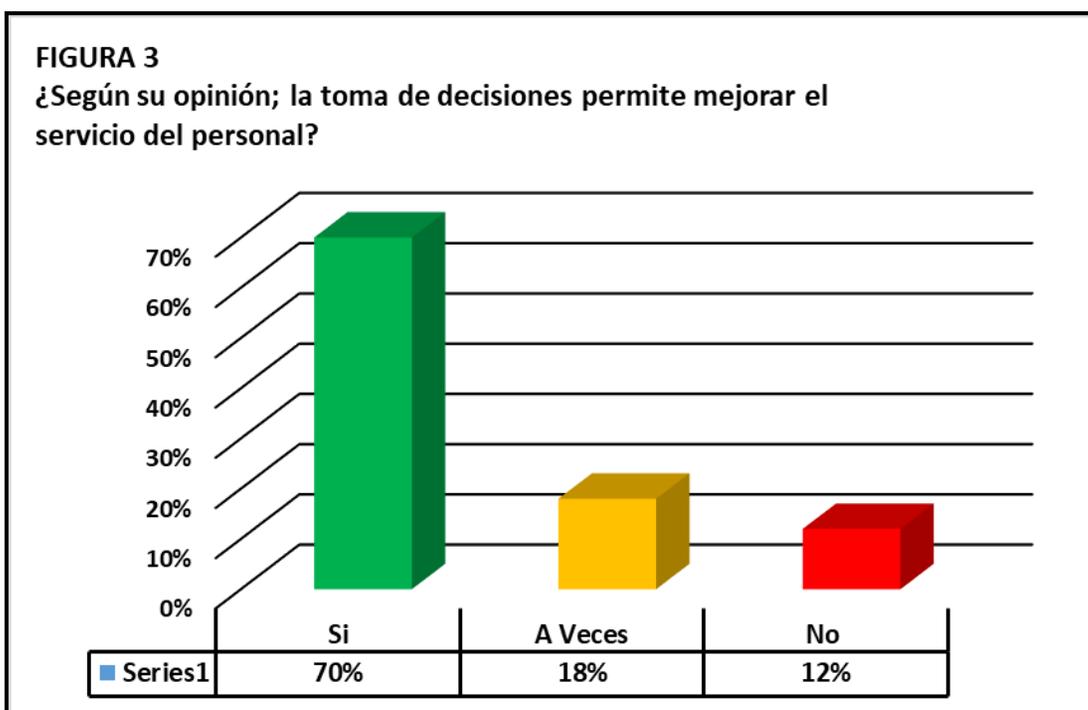
Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **La comunicación efectiva si influye en el desempeño de cada colaborador, siendo el porcentaje de 64%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que la comunicación efectiva a veces influye con un 21% y no influye con un 15%.

TABLA 7

Proceso de la dimensión

Alternativas	TOMA DE DECISIONES			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	23	70%	70%	88%
A Veces	06	18%	18%	12%
No	04	12%	12%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

*Nota: Datos obtenidos del cuestionario*



**Interpretación:**

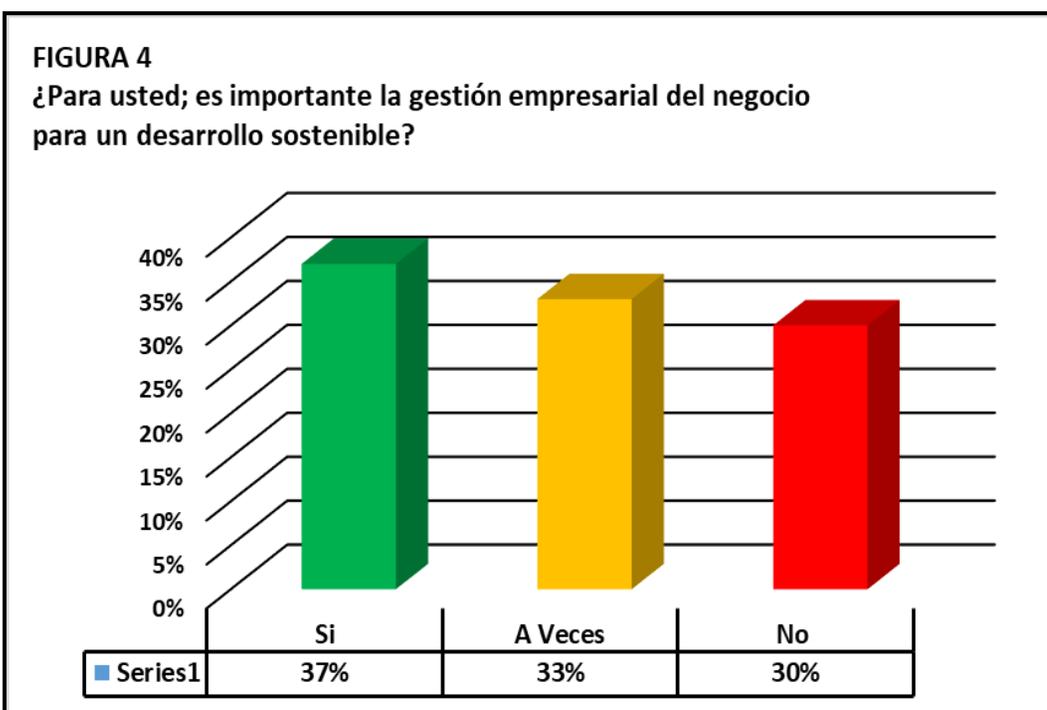
Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **La toma de decisiones si permite mejorar el servicio del personal, siendo el porcentaje de 70%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que la toma de decisiones a veces mejora el servicio con un 18% y no mejora el servicio con un 12%.

TABLA 8

Proceso de la variable dependiente

Alternativas	GESTIÓN EMPRESARIAL			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	12	37%	42%	79%
A Veces	11	33%	37%	21%
No	10	30%	21%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

*Nota: Datos obtenidos del cuestionario*

**Interpretación:**

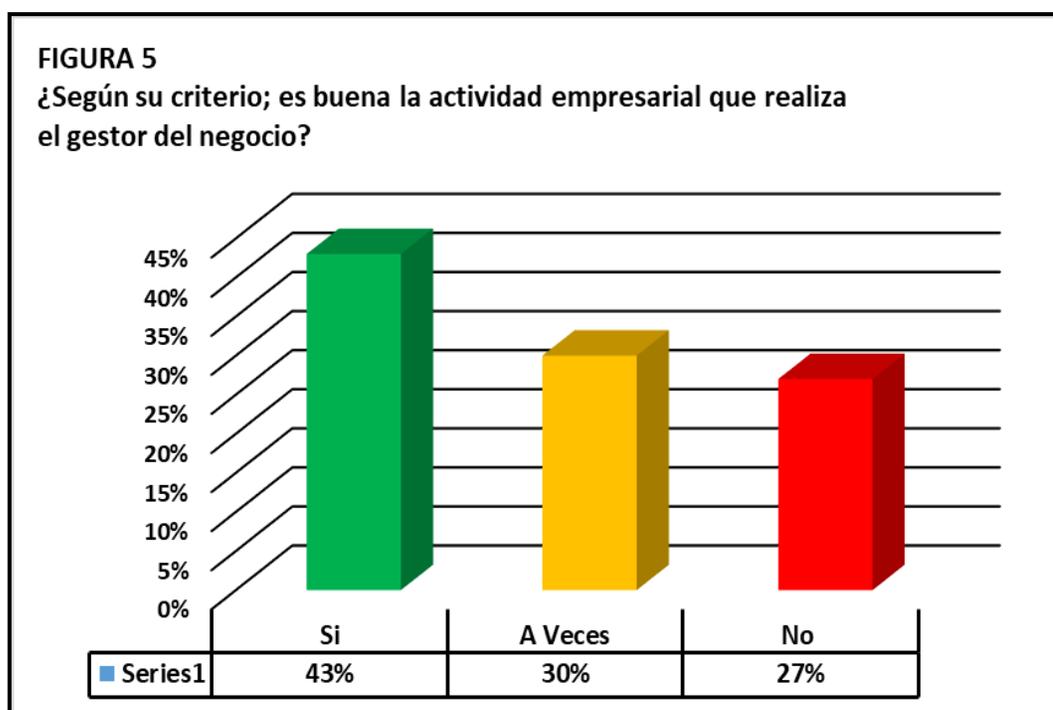
Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **Si es importante la gestión empresarial del negocio para un desarrollo sostenible, siendo el porcentaje de 37%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que la gestión empresarial a veces es importante con un 33% y no es importante con un 30%.

TABLA 9

Proceso de la dimensión

Alternativas	ACTIVIDAD EMPRESARIAL			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	14	43%	43%	73%
A Veces	10	30%	30%	27%
No	09	27%	27%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

*Nota: Datos obtenidos del cuestionario*



**Interpretación:**

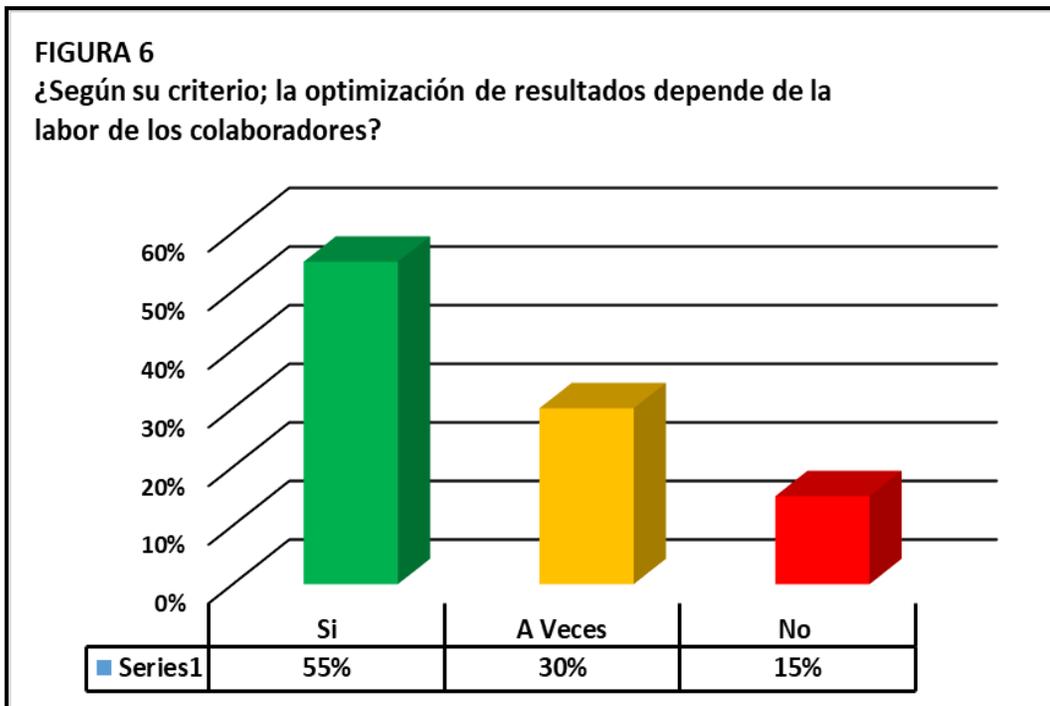
Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **Si es buena la actividad empresarial que realiza el gestor del negocio, siendo el porcentaje de 43%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que la actividad empresarial a veces es buena con un 30% y no es buena con un 27%.

TABLA 10

Proceso de la dimensión

Alternativas	OPTIMIZACIÓN DE RESULTADOS			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	18	55%	55%	85%
A Veces	10	30%	30%	15%
No	05	15%	15%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

*Nota: Datos obtenidos del cuestionario*



**Interpretación:**

Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **La optimización de resultados si depende de la labor de los colaboradores, siendo el porcentaje de 55%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que la optimización de resultados a veces depende con un 23% y no depende con un 10%.

### 3.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

#### Hipótesis General:

**Ha:** Las habilidades gerenciales si influyen significativamente en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa Machu Picchu Foods S.A.C. de la ciudad de Pisco, 2020.

**Ho:** Las habilidades gerenciales no influyen significativamente en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa Machu Picchu Foods S.A.C. de la ciudad de Pisco, 2020.

**Nivel de Confianza:** 0.05

#### Estadístico de Prueba:

a) **Establecer el nivel de significación:**

La tabla posee: 3 filas y 2 columnas  $(F-1)*(C-1) = 2 = G.L$

b) **Cálculo de la frecuencia observada:**

HABILIDADES GERENCIALES	GESTIÓN EMPRESARIAL
16	12
10	11
07	10

c) **Cálculo de la frecuencia teórica:**

HABILIDADES GERENCIALES	GESTIÓN EMPRESARIAL
14	14
10.5	10.5
8.5	8.5

d) Calculando el CHI CUADRADA:

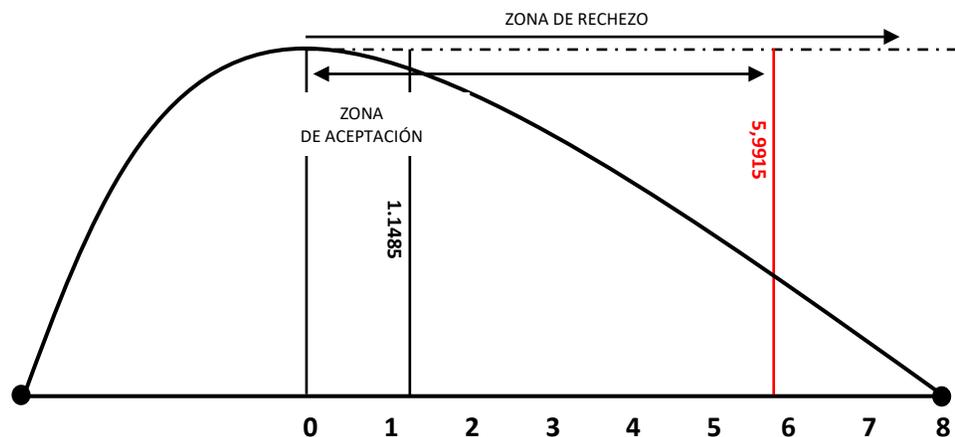
$$\frac{(F_o - F_t)^2}{F_t} = 1.1485$$

e) Se utiliza la distribución del CHI CUADRADO:

Distribución Chi							
V/P	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
2	13.8150	11.9827	10.5965	9.2104	7.3778	<b>5.9915</b>	4.6052

1.1485                      <                      5.9915  
 Chi calculado                      Chi critico

Gráfica:



**Decisión:**

Se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir: Las habilidades gerenciales no influyen significativamente en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa Machu Picchu Foods S.A.C. de la ciudad de Pisco, 2020.

**Hipótesis Específica 1:**

**Ha:** La comunicación efectiva si influye significativamente en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa.

**Ho:** La comunicación efectiva no influye significativamente en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa.

**Nivel de Confianza:** 0.05

**Estadístico de Prueba:****a) Establecer el nivel de significación:**

La tabla posee: 3 filas y 2 columnas  $(F-1)*(C-1) = 2 = G.L$

**b) Cálculo de la frecuencia observada:**

COMUNICACIÓN EFECTIVA	GESTIÓN EMPRESARIAL
21	12
07	11
05	10

**c) Cálculo de la frecuencia teórica:**

COMUNICACIÓN EFECTIVA	GESTIÓN EMPRESARIAL
16.5	16.5
09	09
7.5	7.5

**d) Calculando el CHI CUADRADA:**

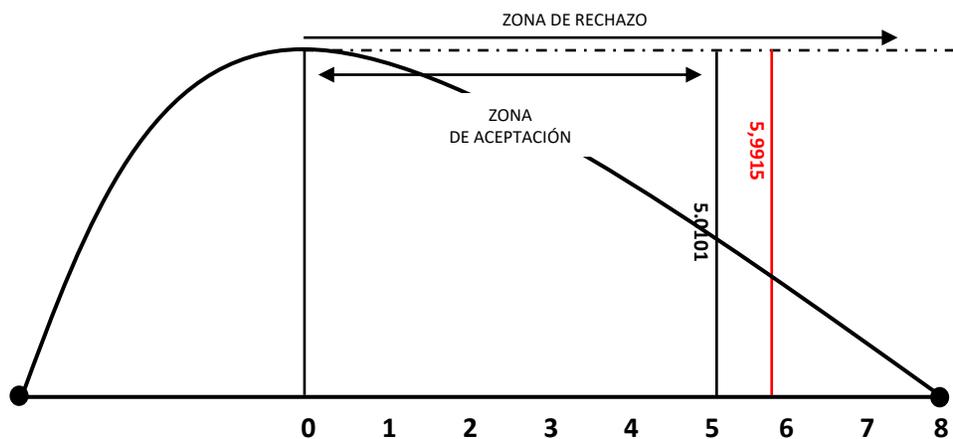
$$\frac{(F_o - F_t)}{F_t} = 5.0101$$

e) Se utiliza la distribución del CHI CUADRADO:

Distribución Chi							
V/P	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
2	13.8150	11.9827	10.5965	9.2104	7.3778	<b>5.9915</b>	4.6052

5.0101 < 5.9915  
Chi calculado < Chi critico

Gráfica:



**Decisión:**

Se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir: La comunicación efectiva no influye significativamente en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa.

**Hipótesis Específica 2:**

**Ha:** La toma de decisiones si influye significativamente en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa.

**Ho:** La toma de decisiones no influye significativamente en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa.

**Nivel de Confianza:** 0.05

**Estadístico de Prueba:**

a) **Establecer el nivel de significación:**

La tabla posee: 3 filas y 2 columnas  $(F-1)*(C-1) = 2 = G.L$

b) **Cálculo de la frecuencia observada:**

TOMA DE DECISIONES	GESTIÓN EMPRESARIAL
23	12
06	11
04	10

c) **Cálculo de la frecuencia teórica:**

TOMA DE DECISIONES	CONTROL DE CALIDAD
17.5	17.5
8.5	8.5
14	14

d) **Calculando el CHI CUADRADA:**

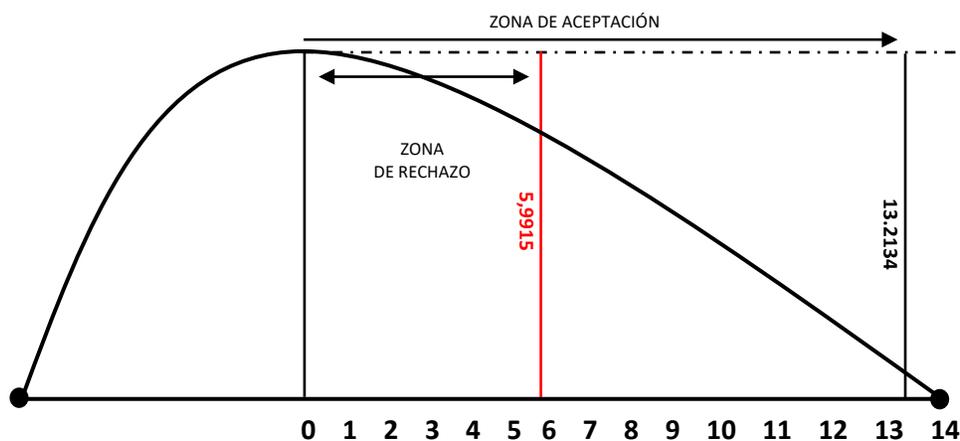
$$\frac{(F_o - F_t)^2}{F_t} = 13.2134$$

e) Se utiliza la distribución del CHI CUADRADO:

Distribución Chi							
V/P	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
2	13.8150	11.9827	10.5965	9.2104	7.3778	<b>5.9915</b>	4.6052

13.2134 > 5.9915  
**Chi calculado** > **Chi critico**

Gráfica:



**Decisión:**

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: La toma de decisiones si influye significativamente en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa.

## CONCLUSIONES

- En la tesis se explicó cómo las habilidades gerenciales influyen en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa Machu Picchu Foods SAC, de esta forma se gestiona adecuadamente los recursos de la empresa y se logra alcanzar las metas establecidos. Esto es evidenciado en el procesamiento de los datos obtenidos de la encuesta donde; el 49% que equivale a 16 encuestados marcaron que las habilidades gerenciales tienen un resultado positivo y sobre la gestión empresarial se tiene que un 37% que equivale a 12 encuestados marcaron que esta variables se ejecuta adecuadamente.
- En la tesis se determinó cómo la comunicación efectiva influye en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa, es muy importante mantener informado de las acciones o cambios en el desempeño de cada integrante o de las actividades que se desarrollan. Esto es evidenciado en el proceso de los datos obtenidos de la encuesta donde; el 64% que equivale a 21 encuestados quienes marcaron que la comunicación efectiva es buena.
- En esta tesis se determinó cómo la toma de decisiones influye en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa, frente a situaciones negativas o por nuevas oportunidades de negocio se debe tomar decisiones considerando los recursos con los que cuenta la empresa. Esto es evidenciado en el proceso de los datos obtenidos de la encuesta donde; el 70% que equivale a 23 encuestados quienes marcaron que la toma de decisiones si es buena.

## RECOMENDACIONES

- Establecida la conclusión respecto a las variables de estudio se recomienda continuar con las habilidades gerenciales y la gestión empresarial, que se ejecutan de manera adecuada y se evidencia los resultados positivos que se tienen, es importante hacer cambios estructurales para fortalecer tales acciones en beneficio de la empresa.
- Formulada la conclusión respecto a la comunicación efectiva donde sus resultados son aceptables por los colaboradores, se recomienda que esta estrategia se fortalezca utilizando nuevos canales de comunicación para que la información que se quiere transmitir llegue de manera inmediata y el personal pueda conocer de los nuevos cambios o informes de interés en su desempeño.
- En función a la conclusión respecto a la toma de decisiones donde se evidencian que los resultados son buenos, se recomienda tener información relevante de la empresa ya sea económica, de gestión, de recursos, entre otros para poder decir en tiempo real nuevas oportunidades para la empresa y generar un desarrollo sostenible.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

Arbaiza Fermini, L. (2014). *Como elaborar tesis de grado*. Universidad ESAN.

Apac Acosta, J. (2017). *“Gestión empresarial y el desarrollo de las micro y pequeñas empresas del distrito de Huánuco”*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]

Ardila Vera, Sandra (2009). *Diccionario de términos administrativos*. SENA.

Diego Carhuarupay, N., & Vargas Torres, L., (2019). *Gestión empresarial y competitividad en las pequeñas empresas*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, R., y Baptista Lucio, P., (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill / Interamericana Editores

Lagos Chávez, L. A. (2018). *Habilidades gerenciales y la toma de decisiones en la empresa agraria azucarera Andahuasi*. Universidad Nacional San José Faustino Sánchez Carrión.

Manjarres Márquez, R. (2017). *“Desarrollo de las competencias y habilidades gerenciales de los emprendedores del fondo emprender Sena Regional Sucre”*. [Tesis de posgrado, Universidad Tecnológica de Bolívar]

Pereda Pérez, F. (2016). *“Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba”*.

Quispe Apaza, L. (2013). *“La gestión empresarial y el impacto en el desarrollo de la micro y pequeña empresa, gestionado a través del convenio binacional ALBA-TCP, entre el estado plurinacional de Bolivia y la República Bolivariana de Venezuela”*.

Reyes Agurto, C. (2018). *“Habilidades gerenciales y desempeño laboral en la gerencia de apoyo al diagnóstico de un Hospital Nacional de Essalud – Callao”*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]

- Reyes Maldonado, K. Y. (2016). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional*. [Tesis de posgrado, Universidad Rafael Landívar.]
- Rivera Muñoz, R. & Medina Bonilla, L. (2018). *“Estrategias de marketing mix para el posicionamiento de la marca JJD mar de la empresa procesadora de Sal Daira SAC”*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]
- Ruiz Santa, C. J. Y. (2019). *Gestión empresarial y competitividad en la empresa grupo Cayao*. Universidad Autónoma del Perú.
- Sabino, A. C. (1992). *El proceso de la investigación*. Colección General Panapo
- Sigueñas Bravo, D. (2019). *“Gestión empresarial y la competitividad de las empresas comerciales en la asociación de propietarios Acomerced, Huacho”*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]
- Sánchez Carlessi, H. & Reyes Meza, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Business Support Aneth SRL.
- Uribe Muriel, J. (2019). *“Habilidades gerenciales en los emprendimientos que sobreviven una exploración en catorce líderes antioqueños”*. [Tesis de posgrado, Universidad EAFIT]
- Valderrama Mendoza, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta*. San Marcos.

# ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### TITULO: LAS HABILIDADES GERENCIALES Y LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA MACHU PICCHU FOODS S.A.C. DE LA CIUDAD DE PISCO, 2020

PROBLEMAS	OBJETIVOS	MARCO CONCEPTUAL	HIPOTESIS	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema Principal:</b> ¿En qué medida las habilidades gerenciales influyen en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa Machu Picchu Foods S.A.C. de la ciudad de Pisco, 2020?</p> <p><b>Problemas Secundarios:</b></p> <p><b>P.S. 1:</b> ¿De qué manera la capacitación continua influyen en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa Machu Picchu Foods S.A.C. de la ciudad de Pisco, 2020?</p> <p><b>P.S. 2:</b> ¿De qué manera la gestión de liderazgo influyen en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa Machu Picchu Foods S.A.C. de la ciudad de Pisco, 2020?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Explicar cómo las habilidades gerenciales influyen en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa Machu Picchu Foods S.A.C. de la ciudad de Pisco, 2020.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p><b>O.E. 1:</b> Determinar cómo la capacitación continua influyen en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa Machu Picchu Foods S.A.C. de la ciudad de Pisco, 2020.</p> <p><b>O.E. 2:</b> Determinar cómo la gestión de liderazgo influyen en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa Machu Picchu Foods S.A.C. de la ciudad de Pisco, 2020.</p>	<p>(Campoverde, J. 2012) Las habilidades gerenciales son aquellas capacidades que un individuo posee para llevar a cabo las tareas de liderazgo en una empresa de manera eficaz. Las habilidades gerenciales son aquellas que permiten que se gestione de manera óptima una empresa u organización.</p> <p>(Martínez, M. 2013) La gestión empresarial es el conjunto de redituables para la empresa, es decir, medidas y estrategias que buscan mejorar la productividad y la competitividad de ésta. Esta función la suelen desempeñar consultores, directores y gerentes que muestren un conocimiento aceptable en administración.</p>	<p><b>Hipótesis Principal:</b> Las habilidades gerenciales influyen significativamente en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa Machu Picchu Foods S.A.C. de la ciudad de Pisco, 2020.</p> <p><b>Hipótesis Secundarias:</b></p> <p><b>H.S. 1:</b> La capacitación continua influye significativamente en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa Machu Picchu Foods S.A.C. de la ciudad de Pisco, 2020.</p> <p><b>H.S. 2:</b> La gestión de liderazgo influye significativamente en la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa Machu Picchu Foods S.A.C. de la ciudad de Pisco, 2020.</p>	<p><b>Variable Independiente:</b> Habilidades Gerenciales</p> <p><b>Dimensiones:</b> - Capacitación Continua - Gestión de Liderazgo</p> <p><b>Variable Dependiente:</b> Gestión Empresarial</p> <p><b>Dimensiones:</b> - Actividad Empresarial - Optimización de Resultados</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b> Descriptivo</p> <p><b>Método de Investigación:</b> Sistémico</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Población:</b> Está conformada por (24) colaboradores de la empresa Machu Picchu Foods S.A.C.</p> <p><b>Muestra:</b> Al ser una muestra No Probabilística se considera a los (24) colaboradores de la empresa.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

## ANEXO 2: INSTRUMENTO



### CUESTIONARIO SOBRE: LAS HABILIDADES GERENCIALES Y LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Estimado Sr. (a) se le solicita su colaboración, contestando las siguientes preguntas. La información sólo tiene validez para sustentar un trabajo de investigación y se le pide dar su respuesta con la mayor objetividad, marcando con una (X) su respuesta. Agradeciéndole por anticipado su colaboración:

PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN		
	Si	A Veces	No
1. ¿Para usted, las habilidades gerenciales son las adecuadas para el negocio?			
2. ¿Según su opinión, la comunicación efectiva influye en el desempeño de cada colaborador?			
3. ¿Según su opinión, el trabajo en equipo y las buenas relaciones es promovido por la gestión de la empresa?			
4. ¿Según su opinión, la toma de decisiones permite mejorar el servicio del personal?			
5. ¿Según su opinión, periódicamente se hace un diagnóstico real de la empresa y se monitorean los resultados?			
6. ¿Para usted, es importante la gestión empresarial del negocio para un desarrollo sostenible?			
7. ¿Según su criterio, es buena la actividad empresarial que realiza el gestor del negocio?			

8. ¿Según su criterio, los procesos de productividad y de competitividad le permite atraer nuevos clientes?			
9. ¿Según su criterio, la optimización de resultados depende de la labor de los colaboradores?			
10. ¿Según su criterio, el control de recursos y de personal se gestiona para mejorar las actividades del negocio?			

**Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Boza Muñoz Joan Carlos  
 1.2 Grado académico: Magister  
 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente  
 1.4 Título de la Investigación: LAS HABILIDADES GERENCIALES Y LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA MACHU PICCHU FOOD S.A.C. DE LA CIUDAD DE PISCO, 2020  
 1.5 Autor del instrumento: GALINDO MELGAR ROSA DE LOS ANGELES  
 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura en Administración y Negocios Internacionales  
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					92
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					92
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos técnicos-científicos y del tema de estudio.					95
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95
SUB TOTAL						944
TOTAL (PROMEDIO)						94.4

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18.88

VALORACION CUALITATIVA: Dieciocho con ochenta y ocho

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Valido

Ica, 31 de julio del 2021



Posfirma  
DNI: 21588130

**Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Ramos Escajadillo Xenia Karin  
 1.2 Grado académico: Magister  
 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente  
 1.4 Título de la Investigación: LAS HABILIDADES GERENCIALES Y LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA MACHU PICCHU FOODS S.A.C. DE LA CIUDAD DE PISCO, 2020  
 1.5 Autor del instrumento: GALINDO MELGAR ROSA DE LOS ANGELES  
 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura en Administración y Negocios Internacionales  
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					93
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					92
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					93
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio.					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					92
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95
SUB TOTAL						915
TOTAL (PROMEDIO)						91.5

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18.30

VALORACION CUALITATIVA: Dieciocho con treinta

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Valido

Ica, 31 de julio del 2021



Posfirma  
DNI: 07757185

Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Chacalcaje Rangel Hugo Alejandro
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente
- 1.4 Título de la Investigación: LAS HABILIDADES GERENCIALES Y LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA MACHU PICCHU FOODS SAC DE LA CIUDAD DE PISCO, 2020
- 1.5 Autor del instrumento: Galindo Melgar Rosa de los Angeles
- 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura en Administración y Negocios Internacionales
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					92
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					94
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					94
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					93
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					92
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					93
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio.					95
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					93
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					93
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					94
SUB TOTAL						933
TOTAL (PROMEDIO)						93.3

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18.60  
 VALORACION CUALITATIVA: Dieciocho con sesenta  
 OPINION DE APLICABILIDAD: Valido

Ica, 20 de Octubre del 2021

Posfirma  
 DNI: 21478918