

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS



TESIS

**HABILIDADES GERENCIALES Y CRECIMIENTO
EMPRESARIAL DE LAS MYPES DEL DISTRITO DE
JOSÉ CRESPO Y CASTILLO**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

ELABORADO POR:
DELGADO LAZARO, DIOMIRA DAYANA

TINGO MARÍA

2024



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 014-2024-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 07 días del mes de mayo de 2024, siendo las 4:10 p.m., reunidos en el auditorio del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.160/2024-D-FCEA, de fecha 30 de abril de 2024, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para la obtención del título de Licenciado en Administración denominado: **HABILIDADES GERENCIALES Y CRECIMIENTO EMPRESARIAL DE LAS MYPES DEL DISTRITO DE JOSÉ CRESPO Y CASTILLO**, presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **DIOMIRA DAYANA DELGADO LAZARO**.

Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 53° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : BUENO

Siendo las 5:15 p.m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 07 de mayo de 2024

.....
Lic. Adm. LEONOR HUAMAN CAMACHO
Presidente



.....
Dr. DAVID ANCOBAR BERROSPÍ
Miembro

.....
Mag. CARLOS ALBERTO SILVA RIOS
Miembro

.....
Dra. NEBENKA CARO POTOKAR
Asesora

Nota:

(Excelente	= 19-20)
(Muy Bueno	= 16, 17, y 18)
(Bueno	= 13, 14, y 15)
(Regular	= 11, 12,)
(Malo	= 0, a 10)



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 185 - 2024 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Administración

Tipo de documento:

Tesis

X

Trabajo de Suficiencia Profesional

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
HABILIDADES GERENCIALES Y CRECIMIENTO EMPRESARIAL DE LAS MYPES DEL DISTRITO DE JOSÉ CRESPO Y CASTILLO	DELGADO LAZARO, DIOMIRA DAYANA	17 % Diecisiete

Tingo Maria, 13 de junio de 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Dr. Tomas Menacho Mallqui
JEFE

C.C. Archivo

REGISTRO DE TESIS CONDUCENTE AL TÍTULO UNIVERSITARIO

(Resol. N° 461-2023-R-UNAS, Circular.N° 033-2023-DGLUNAS)

I. DATOS GENERALES DE PREGRADO

Universidad	:	Universidad Nacional Agraria de la Selva
Facultad	:	Facultad de Ciencias Económicas Administrativas
Escuela Profesional	:	Escuela profesional de Administración
Título de tesis	:	Habilidades Gerenciales y Crecimiento Empresarial de las Mypes del distrito de José Crespo y Castillo
Objetivo General	:	Determinar el grado de relación que existe entre las habilidades gerenciales y el crecimiento empresarial en las mypes del distrito de José Crespo y Castillo.
Objetivos Específicos	:	1. Conocer el grado de relación que existe entre las habilidades conceptuales y el crecimiento empresarial en las mypes del distrito de José Crespo y Castillo. 2. Saber el grado de relación que existe entre las habilidades humanas y el crecimiento empresarial en las mypes del distrito de José Crespo y Castillo. 3. Conocer el grado de relación que existe entre las habilidades técnicas y el crecimiento empresarial en las mypes del distrito de José Crespo y Castillo.
Autor	:	Diomira Dayana Delgado Lazaro
DNI	:	74892180
Correo Electrónico	:	delgadolazarodayana@gmailcom
Asesor de tesis	:	Mg. Nebenka Caro Potokar
Área de investigación	:	Gestión Integral de Organización
Grupo de investigación	:	Desarrollo Empresarial
Línea(s) de investigación	:	Desarrollo Empresarial
Lugar de ejecución	:	Distrito de José Crespo y Castillo, Provincia de Leoncio Prado
Fecha de Inicio	:	Marzo 2022
Fecha de Término	:	Febrero 2024
Presupuesto de financiamiento	:	Propio S/. 1,500.00
	:	FEDU S/. 00.00



Diomira Dayana Delgado Lazaro
TESISTA



Mg. Nebenka Caro Potokar
ASESOR

DEDICATORIA

A mis padres Danilo y Bertha, que desde el cielo me iluminan para seguir adelante.

A mis hermanos Danilo y Danuska, por ser mi mayor motivación para no rendirme.

A mi compañero de vida Elías, por brindarme su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, a Dios, por concederme la dicha de existir, llenar mi vida con sus bendiciones y su amor infinito.

A mi madre, Bertha Lázaro Aquino, por brindarme su amor incondicional y ser mi ejemplo de fortaleza para lograr mis objetivos.

A mi asesora de tesis, Mag. Adm. Nebenka Caro Potokar, por su orientación, experiencia y conocimientos han sido esenciales para la culminación exitosa de esta investigación.

A la Universidad Nacional Agraria de la Selva, mi alma mater, por su contribución en mi formación profesional.

A mis jurados; Lic. Leonor Huamán Camacho, Mag. César Huamán Ramírez y Mag. Carlos Silva Ríos, por sus valiosas contribuciones y sugerencias durante el proceso de desarrollo de esta investigación.

Mi sincero agradecimiento a mi amigo Teddy Leao Gomez Campos, por sus consejos y apoyo en este desafío académico.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTOS	3
ÍNDICE.....	4
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
Abstract.....	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO	14
1.1 Antecedentes de la investigación	14
1.1.1 Antecedentes internacionales.....	14
1.1.2 Antecedentes nacionales	15
1.1.3 Antecedentes locales.....	16
1.2 Bases teóricas	18
1.2.1 Habilidades Gerenciales	18
1.2.2 Importancia de las Habilidades Gerenciales.....	19
1.2.3 Teoría de las Habilidades de Robert L. Katz	20
1.2.4 Teoría de las Habilidades de Mintzberg.....	20
1.2.5 Teoría de Liderazgo Situacional de Hersey-Blanchard	21
1.2.6 Dimensiones de la Variables Asociada	22
1.2.7 Crecimiento Empresarial	25
1.2.8 Importancia del Crecimiento Empresarial	26
1.2.9 Teoría del Modelo de Greiner	26
1.2.10 Dimensiones de la Variables de Supervisión	28
1.3 Definición de Términos Básicos	30
CAPÍTULO II HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	34
2.1 Hipótesis General	34
2.2 Hipótesis Específicas	34
2.3 Matriz de Consistencia.....	35
2.4 Operacionalización de Variables	36
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	37
3.1 Tipo de investigación	37
3.2 Diseño de la investigación	37

3.3	Población y muestra	38
3.3.1	Población	38
3.3.2	Muestra	39
3.4	Técnicas de recolección de datos	40
3.5	Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	40
3.5.1	Estadística Descriptiva.....	40
3.5.2	Estadística inferencial	41
3.5.3	Análisis del instrumento de medición.....	41
3.5.4	Validez del instrumento	41
CAPÍTULO IV RESULTADOS		43
4.1	Análisis de datos demográficos de la investigación.....	43
4.2	Análisis de las variables en estudio.....	44
4.2.1	Análisis de la Variable Asociada: Habilidades Gerenciales.....	45
4.2.2	Análisis de las Dimensiones de la Variables Asociada: Habilidades Conceptuales.....	46
4.2.3	Análisis de las Dimensiones de la Variables Asociada: Habilidades Humanas	47
4.2.4	Análisis de las Dimensiones de la Variables Asociada: Habilidades Técnicas	48
4.2.5	Análisis de la Variable de Supervisión: Crecimiento Empresarial	49
4.2.6	Análisis de las Dimensiones de la Variables de Supervisión: Crecimiento Interno	51
4.2.7	Análisis de las Dimensiones de la Variables de Supervisión: Crecimiento Externo	52
4.3	Contrastación de la Hipótesis.....	53
4.3.1	Prueba de hipótesis general.....	54
4.3.2	Prueba de hipótesis específica N.º 1	55
4.3.3	Prueba de hipótesis específica N.º 2	57
4.3.4	Prueba de hipótesis específica N.º 3	58
CAPÍTULO V DISCUSIÓN.....		60
CONCLUSIONES		65
RECOMENDACIONES.....		67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		69
ANEXOS		74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la población	38
Tabla 2 Distribución de la Muestra.....	39
Tabla 3 Confiabilidad del instrumento.....	41
Tabla 4 Validación del Instrumento de Medición de Variables.....	42
Tabla 5 Análisis de las características identificadas en la muestra.	44
Tabla 6 Análisis de las Variables Habilidades Gerenciales y Crecimiento Empresarial de las Mypes del Distrito de José Crespo y Castillo.....	45
Tabla 7 Análisis de la Variable Asociada Habilidades Gerenciales	46
Tabla 8 Análisis de la Dimensión de Habilidades Conceptuales	47
Tabla 9 Análisis de la Dimensión de Habilidades Humanas.....	48
Tabla 10 Análisis de la Dimensión de Habilidades Técnicas	49
Tabla 11 Análisis de la Variable de Supervisión: Crecimiento Empresarial	50
Tabla 12 Análisis de las Dimensión Crecimiento Interno.....	52
Tabla 13 Análisis de las Dimensión Crecimiento Externo	53
Tabla 14 Correlación para la hipótesis general de las Habilidades Gerenciales y el Crecimiento Empresarial	55
Tabla 15 Correlación entre la Dimensión Habilidades Conceptuales y Crecimiento Empresarial.....	56
Tabla 16 Correlación entre la Dimensión Habilidades Técnicas y Crecimiento Empresarial.....	57
Tabla 17 Correlación entre la Dimensión Habilidades Humanas y Crecimiento Empresarial.....	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Habilidades Gerenciales y Crecimiento Empresarial de las Mypes del Distrito de José Crespo y Castillo	35
Figura 2 Matriz de operacionalización de variables	36
Figura 3 Diseño de investigación.....	38

RESUMEN

El estudio de investigación tuvo como objetivo principal determinar el grado de relación que existe entre las habilidades gerenciales y el crecimiento empresarial en las Mypes del distrito de José Crespo y Castillo. La investigación fue de tipo básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental de corte transversal. La muestra de investigación estuvo conformada por 158 Mypes del distrito de José Crespo y castillo, que fueron sometidos a una encuesta tipo Likert, la variable asociada (12 ítems), que constaba de 3 dimensiones; habilidades gerenciales, técnicas y humanas y la variable supervisión (8 ítems), que tiene 2 dimensiones; crecimiento interno y externo, cuya confiabilidad se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0.903). Los resultados obtenidos a través del Rho de Spearman establecieron que existe una relación asociada en ambas variables de estudio ($Rho=0,770$) lo que evidenció que las empresas con habilidades gerenciales más sólidas tienen mayores tasas de crecimiento en el distrito de José Crespo y Castillo. Se concluye que existe evidencia estadística positivamente alta frente a la relación directa entre las habilidades gerenciales y crecimiento empresarial de las Mypes de José Crespo y Castillo.

Palabras clave: Desafíos empresariales, Desarrollo empresarial, Gestión de recursos, Gestión financiera, Habilidades, Mejora continua.

Management Abilities and the Growth of MYPE Businesses in the Jose Crespo y Castillo District

Abstract

The principal objective of the research study was to determine the degree of relationship that exists between the management abilities and the business growth among the MYPES (acronym in Spanish) in the Jose Crespo y Castillo district [of Peru]. The research was of a basic type, at a correlational level, [and] of a non-experimental design with a cross-sectional cut. The research sample was made up of 158 MYPES in the Jose Crespo y Castillo district, which were subjected to a Likert type survey, [where the] associated variable (twelve items) was made up of three dimensions: management, technical and human abilities; and the supervision variable (eight items) had two dimensions: internal and external growth. The trustworthiness [test] was done using Cronbach's alpha coefficient (0.903). The results were obtained using Spearman's Rho, [where it was] established that a relationship existed, associated to both variables in study ($Rho=0.770$). This proved that the companies with more solid management abilities had greater growth rates in the Jose Crespo y Castillo district. It was concluded that highly positive statistical evidence exists in the face of a direct relationship between the "management abilities" and "business growth" variables, for the MYPES in Jose Crespo y Castillo.

Keywords: business challenges, business development, management of resources, financial management, abilities, continual improvement

INTRODUCCIÓN

En el mundo empresarial las excepcionales cualificaciones profesionales del líder y de su considerable y confirmada trayectoria, la falta de una adecuada perspicacia directiva, dentro de la ejecución de sus tareas, obstaculiza gravemente los objetivos una organización. En consecuencia, el desarrollo de las capacidades de gestión se vuelve crucial, incluyendo la responsabilidad de dirigir los esfuerzos de formación de la organización. Desde otro enfoque, se evidenció que se requiere una intervención orientada a mejorar las capacidades de nuestros directivos, jefes de departamento y líderes de procesos.

Se identificaron varios indicadores, entre los cuales se incluyeron una planificación deficiente de las tareas en colaboración con los equipos de trabajo, habilidades organizativas limitadas, una tendencia a retrasarse en el cumplimiento de los compromisos tanto con las partes interesadas internas como externas, una evaluación poco frecuente de los resultados del trabajo, la omisión de oportunidades relevantes para el desarrollo profesional en relación con sus funciones, la resolución ineficaz de conflictos y la incapacidad para fomentar relaciones armoniosas con los miembros del equipo. Cada una de estas condiciones subrayó la importancia de optimizar el desarrollo de las habilidades gerenciales, lo cual, a su vez, mejorará el rendimiento grupal y, de manera significativa, los resultados generales de la organización.

Indudablemente, el liderazgo implicaba algo más que la supervisión y gestión de las operaciones cotidianas asignadas. Iba más allá de impartir órdenes y asegurar la conformidad inquebrantable mediante medidas rigurosas, severas e inflexibles basadas exclusivamente en el poder jerárquico. Implicaba el rechazo de la idea ingenua de que la autoridad de un líder se generaba únicamente a través de la toma de decisiones jerárquicas y de que bastaba con ejercer un control legítimo sobre los subordinados..

El verdadero liderazgo implicaba ser miembro integrante de un equipo, reconocer las diferencias individuales de nuestros empleados, sus puntos fuertes y sus debilidades, y aprovechar esta comprensión para maximizar su potencial y sus capacidades fomentando la motivación continua, mejorando la comunicación y empleando el estilo de mando más adecuado en cada circunstancia específica.

A medida que la tecnología avanzaba y la digitalización y la automatización ganaban prominencia, las empresas experimentaron dificultades para hallar individuos con las habilidades necesarias para gestionar dichas innovaciones. Esta problemática fue abordada en el informe reciente "Escasez de talento 2020" de ManpowerGroup. La encuesta, en la que participaron 24.419 empresas de 44 países, señaló que el déficit global de cualificaciones alcanzó su punto máximo en la última década. La escasez de talento aumentó del 31% en 2010 al 54% en 2020. Adicionalmente, los resultados revelaron que las empresas en Perú enfrentaban dificultades para contratar individuos con las habilidades requeridas, presentando un déficit de talento que oscilaba entre el 53% y el 55%. Esta estadística resulta comparable con la media mundial, evidenciando las dificultades generales que las empresas enfrentaban para encontrar trabajadores con las competencias necesarias en el mercado laboral peruano (Redacción Gestión, 2020).

A pesar del importante papel que desempeñan las mypes en el desarrollo general del país, en la actualidad existe una clara carencia de estudios de envergadura que identifiquen adecuadamente los componentes precisos que impiden su crecimiento y desarrollo. La escasez de estudios pertinentes en este ámbito revela una brecha considerable en nuestra comprensión de los factores que imposibilitan el crecimiento de las mypes.

Por lo que se planteó el desarrollo de esta investigación en las mypes del distrito de José Crespo y Castillo dado que la comunicación entre empleados, supervisores y

gerentes se ha evaluado como inadecuada. El estilo de comunicación ideal sería horizontal, asertivo y sin fisuras, lo que daría lugar a un ambiente de trabajo positivo y productivo. Sin embargo, las tácticas de comunicación contemporáneas carecen de estas características, lo que da lugar a un clima laboral deficiente e incluso hostil.

Se descubrió que el crecimiento de las habilidades de cada empleado necesitaba una supervisión continua. La incidencia de pequeños errores y contratiempos demostraba la necesidad de supervisión. Aunque estos errores podían considerarse situacionales y aleatorios, se había visto que ocurrían con más frecuencia durante periodos de esfuerzo en grupo para ocasiones especiales, altos niveles de producción o aumento de la demanda.

Estas observaciones pusieron en juicio la importancia de mejorar los canales de comunicación y adoptar métodos de supervisión y formación adecuados para mejorar el entorno laboral general y reducir los errores y accidentes en las Mypes del distrito de José Crespo y Castillo.

Así mismo se planteó como problema general ¿Cuál es el grado de correlación entre las habilidades gerenciales y el crecimiento empresarial de las Mypes José Crespo y Castillo? y como problemas específicos ¿Qué grado de relación existe entre las habilidades conceptuales y el crecimiento empresarial en las Mypes del distrito de José Crespo y Castillo?; ¿Qué grado de relación existe entre las habilidades humanas y el crecimiento empresarial en las Mypes del distrito de José Crespo y Castillo? y ¿Qué grado de relación existe entre las habilidades técnicas y el crecimiento empresarial en las mypes del distrito de José Crespo y Castillo?.

Esta investigación se llevó a cabo con el propósito de identificar las habilidades que influyen positivamente en el crecimiento empresarial y generar nuevos supuestos teóricos. Para lograrlo, se emplearon métodos científicos y técnicas de investigación que aseguraron la validez y confiabilidad de los datos recopilados. Además, socialmente, el

estudio resaltó la importancia del manejo adecuado de las habilidades gerenciales en el ámbito administrativo de estas empresas, ya que se considera un factor clave para su crecimiento y éxito empresarial.

El objetivo general formulado en la investigación fue determinar el grado de relación que existe entre las habilidades gerenciales y el crecimiento empresarial en las mypes del distrito de José Crespo y Castillo, y los objetivos específicos fueron Conocer el grado de relación que existe entre las habilidades conceptuales y el crecimiento empresarial en las mypes del distrito de José Crespo y Castillo; Saber el grado de relación que existe entre las habilidades humanas y el crecimiento empresarial en las mypes del distrito de José Crespo y Castillo y Conocer el grado de relación que existe entre las habilidades técnicas y el crecimiento empresarial en las mypes del distrito de José Crespo y Castillo.

Para Roman (2020), las personas con habilidades de gestión poseían los rasgos y habilidades necesarias para dirigir un grupo colectivo en un contexto compartido. Estas les permitían tomar el mando de las condiciones cambiantes de su entorno y dirigir eficazmente la toma de decisiones óptimas. Los conocimientos técnicos, las habilidades interpersonales y la perspicacia conceptual eran ejemplos de habilidades de gestión que, cuando se combinaban, fomentaban el éxito en sus objetivos.

Para Asmar (2020), el capital humano se había convertido en un recurso crítico dentro de las empresas, que necesitaban un liderazgo competente. Según los expertos del sector, el estilo de liderazgo perfecto debía tener agilidad, agresividad y capacidad para animar a los empleados. Las organizaciones debían hacer hincapié en la construcción de una red que fomentara la colaboración por encima de adoptar una estructura jerárquica y autoritaria.

Para Royo (2014), el crecimiento empresarial se refería a la expansión de numerosos factores esenciales dentro de una empresa, como el volumen de activos, la capacidad de producción, las estadísticas de ventas, la rentabilidad o el número de empleados. Era muy importante para establecer toda la estrategia empresarial. El principal objetivo del desarrollo empresarial debía ser la producción de valor. Este objetivo podía alcanzarse a través de diversos enfoques, incluido el crecimiento y la aplicación de iniciativas de reestructuración. El objetivo era aumentar todo el valor y el efecto de la empresa, situando la creación de valor en actividades de desarrollo.

Las Mypes desempeñaron un rol importante en el desarrollo económico-social de las comunidades locales y nacionales en el panorama empresarial actual. Dado su tamaño y estructura, estas empresas tenían problemas únicos y requerían una gestión cualificada y eficiente para garantizar el éxito económico a largo plazo. La competencia en materia de gestión emergía como un factor crítico para superar obstáculos y captar oportunidades en un entorno empresarial competitivo, abarcando rasgos que determinaban el éxito y el desarrollo de las Mypes.

Finalmente la hipótesis general planteada fue Existe relación directa entre las habilidades gerenciales y el crecimiento empresarial en las mypes del distrito de José Crespo y Castillo, y las hipótesis específicas fueron Existe relación directa entre las habilidades conceptuales y el crecimiento empresarial de las mypes del distrito de José Crespo y Castillo; Existe relación directa las habilidades humanas y el crecimiento empresarial de las mypes del distrito de José Crespo y Castillo y Existe relación directa entre las habilidades técnicas y el crecimiento empresarial de las mypes del distrito de José Crespo y Castillo.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

1.1.1 Antecedentes internacionales

Tancara (2022) en su investigación sobre habilidades gerenciales de los trabajadores en los gimnasios, buscó demostrar cómo se asocia las habilidades gerenciales con respecto al clima organizacional en dos gimnasios de Bolivia y Brasil. El estudio se basó en un diseño cuantitativo, correlacional y transversal. La investigación contó con 21 participantes, entre ellos 11 trabajadores de un gym ubicado en la ciudad de Sao Paulo, también 10 trabajadores del gym ubicado en la ciudad de La Paz, que trabajaban en todos los departamentos del gimnasio. Se utilizó como instrumento el test de Whetten y Cameron, y los resultados indicaron que, en La Paz determinó una analogía de $Rho=0,693$ para el clima organizacional y las habilidades gerenciales, mientras que Sao Paulo, se demostró con un $Rho=0,659$ la consecución de metas y objetivos relacionados con el clima organizacional, incluyendo la colaboración y el conflicto se relaciona con las habilidades gerenciales. Finalmente, se constata que las capacidades de gestión y el clima organizativo están asociados en los países objeto de estudio, aunque de diversas maneras.

Herrera & Guarnizo (2018) en su investigación sobre las habilidades gerenciales en los servidores de una institución, el objetivo fue identificar las habilidades y competencias gerenciales de los líderes académicos y administrativos de la Universidad Técnica de Ambato como eje clave para mejorar la gestión del talento humano. El estudio fue de carácter exploratorio y tenía un nivel de relación descriptivo. El personal administrativo y los empleados, en total 824, tanto titulares como no titulares, precedieron a la población de la investigación, y se obtuvo una muestra de 268 trabajadores. El cuestionario fue la herramienta para recopilación de datos obteniendo como resultado a la pregunta de si los administradores de la facultad tienen la destreza y los conocimientos imprescindibles para desempeñar sus funciones, el 3,34% respondió "siempre", el "15,99% frecuentemente", el "49,82% raramente" y el "30,85% nunca". Por el contrario, cuando se les preguntó si creían que los administradores de su facultad tienen las condiciones y la capacidad para manejar situaciones complejas, el 6,32% respondió "siempre", "1,95% frecuentemente", "59,11% raramente" y "22,67% nunca". En conclusión, los líderes administrativos y académicos de la Universidad Técnica de Ambato podrán gestionar mejor el talento humano y alcanzar sus objetivos estratégicos utilizando un enfoque de gestión por competencias.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Galindo & Gonzales (2022) en su investigación sobre las habilidades gerenciales de los consultores de venta, el objetivo fue estudiar la relación entre las habilidades gerenciales sobre las capacidades de liderazgo de los consultores de ventas por catálogo de Yanbal. El estudio tiene un diseño transversal, no experimental, descriptivo y correlacional. Se utilizaron 30 ítems de un cuestionario tipo Likert para obtener datos de los 156 participantes que componían la muestra del estudio. El análisis de cada uno de

los aspectos de las habilidades gerenciales reveló que el 1,9% (3 trabajadores) indicaron un rendimiento extremadamente bajo, el 9,6% (15 trabajadores) un rendimiento bajo, el 44,2% (69 trabajadores) un rendimiento regular, el 36,5% (57 trabajadores) un buen rendimiento y el 7,7% (12 trabajadores) un rendimiento excepcional. Se aplicó la técnica de correlación de Spearman. Finalmente, se encontró una relación directa y algo favorable de 0,658 entre ambas variables. Concluyendo que las habilidades gerenciales y el desempeño comercial de los asesores de ventas por catálogo de Yanbal tenían una relación directa y moderada.

García & Juárez (2022) en su investigación sobre las habilidades gerenciales de los empresarios del sector textil, su objetivo principal fue determinar cómo estas habilidades afectan la calidad de gestión de los empresarios de las PYME textiles de Gamarra. La investigación adoptó un enfoque no experimental, correlacional-causal y aplicado. La muestra consistió en 362 empresarios de las Mypes del sector textil de Gamarra, quienes participaron en un cuestionario diseñado para recopilar información. Los resultados mostraron que el 79,6% de los empresarios del sector textil en Gamarra tenían un nivel bajo de habilidades gerenciales, el 20,2% un nivel medio y solo el 0,2% un nivel alto. Además, se observó que el 82,9% de los empresarios del sector textil en Gamarra presentaban una baja calidad de gestión. Como conclusión, se determinó que la calidad de gestión de los empresarios está significativamente influenciada por las habilidades gerenciales, con un efecto favorable y moderado de 0,650.

1.1.3 Antecedentes locales

Grandez et al. (2022) en su investigación sobre las habilidades gerenciales de los trabajadores de salud, buscó comprender el vínculo entre las habilidades gerenciales y el rendimiento de los empleados de la Dirección Regional de Salud de Huánuco. El estudio fue de corte transversal, descriptivo, correlativo y de carácter no experimental. Se utilizó

el método de encuesta con una muestra de 165 empleados, y el instrumento de estudio fue el cuestionario. El resultado determinó la percepción de las habilidades directivas, señalando los trabajadores que estas habilidades casi nunca son observadas por el 30,9% de ellos, casi siempre por el 24,8%, siempre por el 24,2%, ocasionalmente por el 10,4% y nunca por el 0,6%. En cuanto a la segunda variable, se descubrió que, en promedio, el 43,6% de los encuestados indicaron que casi nunca tienen las habilidades, destrezas, cualidades o necesidades necesarias para interactuar con la naturaleza del trabajo. Estas respuestas fueron las siguientes: 40% siempre, 9,7% casi siempre, 5,5% ocasionalmente y 1,2% nunca. Además, se descubrió una sólida correlación positiva entre el desempeño laboral y las habilidades gerenciales ($r=,776$), lo que permitió concluir que existe una conexión entre las habilidades gerenciales y el éxito laboral de los empleados de la Dirección Regional de Salud de Huánuco en el 2021.

Rojas (2019) en su investigación sobre habilidades gerenciales de los trabajadores del municipio el objetivo del estudio fue investigar el grado de repercusión de las habilidades gerenciales sobre la gestión de calidad del Municipio Distrital de Pillco Marca. El presente estudio utilizó una estrategia correlacional de corte transversal no experimental. La muestra de la investigación fue desarrollada por 55 trabajadores de la población de investigación de 150 trabajadores, que incluyó gerentes y empleados del Municipio Distrital de Pillco Marca. Se conoció que la gestión de calidad y las habilidades gerenciales en la Alcaldía Distrital de Pillco Marca están fuertemente correlacionadas después de examinar cada una de las dimensiones; el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.378 siendo el valor p es igual a cero, siendo menor el error predicho.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Habilidades Gerenciales

Según Rodríguez (2023), las habilidades gerenciales se definieron como un conjunto de rasgos que permitían a una persona crecer dentro de un equipo de trabajo y mejorar el desarrollo de procedimientos y objetivos. Estas habilidades influían en actividades como la planificación de futuro, la resolución de problemas, el liderazgo de equipo y la toma de decisiones. Por otra parte, Victoria (2022) complementó la noción al explicar que las habilidades gerenciales tenían en cuenta aptitudes y cualidades específicas que un candidato debía poseer para desempeñar tareas y funciones dentro de una empresa. Estas aptitudes incluían la resolución de problemas emergentes y la realización de tareas operativas para prevenir situaciones de crisis. Se adquirían a través del conocimiento y el desempeño de tareas directivas, desempeñando un papel crucial en el éxito de cualquier empresa para alcanzar sus metas y objetivos.

Garza (2020) añadió que las habilidades gerenciales permitían a un líder inspirar y motivar a su equipo, al mismo tiempo que lograba resultados satisfactorios en términos de métricas y satisfacción del cliente. Aunque algunas habilidades directivas, como la planificación y la organización de personas y recursos, se enseñaban en universidades, otras se adquirían de manera instintiva, a través de la imitación consciente o inconsciente de modelos de conducta respetados o mediante la experiencia directa en situaciones específicas a lo largo de la carrera profesional.

Finalmente, según Peiró (2020), las habilidades gerenciales se definían como las aptitudes que poseía una persona para desempeñar con éxito funciones de liderazgo en una organización, permitiendo administrar una empresa u organización de la mejor manera posible. Estas aptitudes eran esenciales para empresarios, quienes controlaban una empresa o ocupaban un puesto que exigía coordinar a varios empleados de una marca.

Además, estas habilidades se incorporaban a sistemas académicos o educativos, ya que se había establecido que no solo eran valiosas en el ámbito laboral, sino también cruciales para convivir pacíficamente con el resto de la sociedad.

1.2.2 Importancia de las Habilidades Gerenciales

La importancia de las habilidades gerenciales, según Pérez (2022), radicaba en la necesidad que tenían todas las empresas de contar con una comunicación eficaz, una estructura organizativa sólida y una delegación eficiente. Estos elementos eran cruciales para garantizar la claridad, puntualidad y localización del trabajo. Pérez destacó que para crear un ambiente de trabajo saludable que fomente la cooperación, era fundamental contar con una buena capacidad de gestión, especialmente en lo que respecta a la delegación y la comunicación. Los directivos con un amplio conocimiento de las personalidades, motivaciones y reacciones de sus trabajadores podían asignar tareas con éxito, utilizar la inteligencia emocional y comprender la amplia gama de empleados, sus personalidades distintivas, motivaciones y reacciones ante los entornos de trabajo habituales.

Según Riesco (2022), las habilidades gerenciales son esenciales en los entornos empresariales para gestionar determinados retos. Un directivo hábil debe abordar y analizar eficazmente las preocupaciones del lugar de trabajo, animar e implicar al equipo, y adaptarse a los cambios para ejecutar con éxito nuevas ideas y proyectos.

Martínez (2019) enfatizó que la adquisición y el uso de habilidades gerenciales eran fundamentales para el desempeño satisfactorio y eficaz de las tareas directivas. Estas habilidades, mediante el uso de conocimientos conceptuales y técnicos, así como de la experiencia real, ayudaban a las personas a convertirse en excelentes líderes, organizadores y administradores.

1.2.3 Teoría de las Habilidades de Robert L. Katz

Diversas categorías abarcaban las habilidades directivas, tal como describió Robert L. Katz. En primer lugar, estaban las habilidades técnicas, asociadas a conocimientos especializados y habilidades necesarias para desempeñar determinados puestos dentro de la organización. Para adquirir estas habilidades se requería formación y experiencia. Por otro lado, las habilidades humanas eran de naturaleza más interpersonal. Estas habilidades sociales ayudaban a los líderes a crear conexiones de trabajo saludables, mantener motivados a sus equipos, dirigir y coordinar bien, escuchar bien y proporcionar ayuda. El trabajo en equipo y la resolución de conflictos estaban íntimamente ligados a estas habilidades directivas. En última instancia, Katz afirmó que las habilidades conceptuales estaban relacionadas con la evaluación, el examen y la gestión de los asuntos rutinarios dentro de la empresa. Estas habilidades eran fundamentales para prevenir conflictos y para determinar y aplicar las mejores soluciones, lo que subrayaba su importancia en la cúspide de la estructura organizativa (Younes et al., 2023).

1.2.4 Teoría de las Habilidades de Mintzberg

Henry Mintzberg, el destacado teórico de la gestión, desarrolló la Teoría de las Habilidades Gerenciales. En este marco integral, se identifican diez roles esenciales para un liderazgo efectivo, distribuidos en tres categorías fundamentales. En los Roles Interpersonales, los gerentes cumplen funciones ceremoniales y simbólicas, lideran equipos y actúan como enlace entre distintas partes de la organización y su entorno.

Por otro lado, en la dimensión de Roles Informativos, asumen el papel de monitores, recopilando información, diseminadores, compartiéndola internamente, y portavoces, comunicándola externamente. Asimismo, los Roles de Toma de Decisiones

abarcen desde el fomento de la innovación hasta la resolución de conflictos, asignación de recursos y negociación.

La teoría enfatiza la importancia de combinar habilidades técnicas, humanas y conceptuales para desempeñar estos roles con eficacia. Las habilidades técnicas implican conocimientos y competencias específicas, las habilidades humanas se refieren a la colaboración efectiva, y las habilidades conceptuales requieren la comprensión de conceptos abstractos y situaciones complejas. Según Mintzberg, al integrar estas habilidades en sus roles, los gerentes contribuyen significativamente a la eficacia organizacional y promueven un liderazgo integral que aborda las dimensiones internas y externas de la entidad. Su teoría ha dejado una marca duradera en la formación de líderes y en la gestión estratégica de las organizaciones (Melara, 2020).

1.2.5 Teoría de Liderazgo Situacional de Hersey-Blanchard

Sánchez (2022) explicó en su artículo sobre la teoría de liderazgo situacional presentada por Paul Hersey y Ken Blanchard, quienes desarrollaron el modelo de liderazgo situacional en 1969 y se ha refinado a lo largo de los años. Este enfoque, basado en el análisis de situaciones específicas, considera el nivel de madurez de los miembros del equipo para adaptar el estilo de liderazgo de manera coherente con dicha situación y nivel de madurez.

En consonancia con la teoría, Hersey y Blanchard resaltaron la importancia de que el liderazgo fuera flexible y dinámico, ajustándose a las características personales de quienes dependían del líder, ya sea una persona o un equipo. Estos autores establecieron cuatro niveles de madurez a lo largo del tiempo como base para su modelo.

En el modelo propuesto, se delinearon dos estilos directivos: uno orientado hacia la dirección y otro centrado en el apoyo o colaboración. El comportamiento directivo implicaba que el líder definiera funciones, indicara cómo llevarlas a cabo y supervisara

los resultados, mientras que el comportamiento de apoyo fomentaba la participación, la toma de decisiones y la colaboración con el equipo.

Los estilos directivos (dirección y apoyo) podían ser utilizados por el líder en diversos grados, dando lugar a cuatro estilos de liderazgo: dar órdenes (E1), persuadir (E2), participar (E3) y delegar (E4). Estos estilos se adaptaron a los diferentes niveles de madurez de los miembros del equipo, definidos como M1 (poca madurez), M2 (baja madurez), M3 (moderada madurez) y M4 (alta madurez).

Por último, Sánchez (2022) sostuvo que la dinámica inherente a estos estilos de comportamiento reflejaba que su aplicación adecuada por parte del líder tendía a aumentar el nivel de capacitación y motivación de los miembros del equipo. Con el tiempo, esto facilitaba el desplazamiento hacia la derecha del cuadro, indicando que el líder podía dirigir menos y delegar más a medida que el equipo demostraba un mayor nivel de capacitación y disposición.

1.2.6 Dimensiones de la Variables Asociada

1.2.6.1 *Habilidades Conceptuales*

Según el Equipo editorial Indeed (2023), las habilidades conceptuales se definían como aptitudes intangibles más difíciles de cuantificar en comparación con otros tipos de habilidades. Estas capacidades estaban vinculadas al pensamiento inventivo y amplio, permitiendo a quienes las poseían abordar eficazmente cuestiones complicadas mediante la investigación y la comprensión exhaustivas.

Vernaes (2022) amplió esta definición explicando que el conjunto de aptitudes que permitía a un directivo identificar los retos críticos de su empresa y aprovechar hábilmente todo el espectro de recursos a su disposición dentro de su

departamento se denominaba habilidad conceptual. Estas aptitudes potenciaban la capacidad de superar las expectativas del consejo de administración.

Por su parte, Gutierrez (2021) argumentó que estas capacidades eran fundamentales para reconocer y aceptar responsabilidades, así como para desarrollar ideas y planes que permitieran superar obstáculos, trabas y complejidades en una organización o un equipo. Estas cualidades fomentaban la previsión, facilitando el desarrollo, asignación, delegación y administración de una estrategia completa y un proceso operativo. Mostraban la inventiva, adaptabilidad e ingenio de un líder.

1.2.6.2 *Habilidades Humanas*

Nebreda (2023) destacó que las habilidades humanas propiciaban el desarrollo de aptitudes y fortalecían los vínculos interpersonales, desempeñando un papel crucial en diversos sectores profesionales. Estas habilidades eran inherentes a cada individuo y podían generar resultados positivos según el área o actividad a la que se aplicaran. Varias expresiones de las habilidades humanas incluían las habilidades sociales, que promovían conexiones interpersonales sólidas, y las habilidades directivas, que contribuían al progreso profesional en el lugar de trabajo, entre otras.

Boté (2020), al analizar estas habilidades, las vinculó principalmente a la capacidad de un líder para comunicarse eficazmente y establecer conexiones significativas con sus equipos de trabajo. Reconoció la necesidad crítica de una comunicación excelente para inspirar a las personas y ayudarles a aumentar su productividad. Diversos estudios habían revelado una relación sustancial entre la calidad de la comunicación entre líderes y equipos y la rentabilidad global de muchas empresas.

Asimismo, Acosta (2018) definió las habilidades humanas como el conjunto de características que permitían colaborar y comunicarse eficazmente con los demás. Entre estas aptitudes se encontraban el respeto, el autocontrol, la escucha activa, la expresión comprensiva y elocuente, la consideración de los puntos de vista de los demás, la capacidad de ofrecer comentarios constructivos de manera oportuna y asertiva, y la plena conciencia de los distintos temperamentos y estilos de pensamiento.

1.2.6.3 Habilidades Técnicas

Según Carrasco (2022), las habilidades técnicas estaban estrechamente relacionadas con oficios o profesiones específicas. Implicaban la adquisición de información y competencia para volverse hábil y capaz de utilizar herramientas y habilidades vitales necesarias para cumplir con las expectativas de rendimiento diario de una determinada vocación.

Issa (2022) sostuvo que las habilidades técnicas eran capacidades distintas y especializadas directamente relacionadas con una ocupación o trabajo específico. La descripción de estas habilidades estaba influenciada por la naturaleza del trabajo o profesión, el conjunto de habilidades necesarias para el puesto y las funciones específicas que implicaban su desempeño.

Por su parte, Arias (2022) definió las habilidades técnicas como los conocimientos y capacidades necesarios para llevar a cabo tareas específicas de un puesto de trabajo. Estas habilidades técnicas, consideradas como habilidades duras, se aplicaban principalmente en áreas de tecnología, ciencia, ingeniería y matemáticas. No obstante, debido a la creciente demanda de estas habilidades en diversos sectores, su aplicabilidad se había extendido a la banca y la industria manufacturera.

1.2.7 Crecimiento Empresarial

Según Chavez (2022), este englobaba el progreso de una empresa en diversos aspectos, como las ganancias económicas, la expansión de la base de clientes, el tamaño de la plantilla y el desarrollo de infraestructuras. Cumplir con las demandas del mercado y ofrecer un servicio excepcional al cliente se consideraban requisitos cruciales para lograr y mantener el crecimiento empresarial.

Morrow (2022) añadió que una mayor rentabilidad y presencia en el mercado mejoraban las experiencias de una empresa, caracterizándolo como crecimiento empresarial. Este crecimiento se manifestaba a través de diversas técnicas, incluidos cambios en los métodos de comercialización y ajustes en el modelo empresarial.

Rodriguez (2021) conceptualizó el crecimiento empresarial como el camino que seguía una corporación para mejorar sus métodos y alcanzar el éxito en áreas alineadas con sus objetivos actuales. Este desarrollo podía lograrse impulsando los ingresos mediante un mayor volumen de ventas o el crecimiento de los servicios.

Por otro lado, Orellana (2020) asoció el crecimiento empresarial con el éxito en rentabilidad, desarrollo de productos, ampliación de la base de clientes y consolidación de una posición sólida de marca. Destacó que la formación de una empresa se basaba en satisfacer la demanda del mercado y mantener el éxito a largo plazo mediante nuevas actividades.

En sintonía, Arreguin (2020) describió el crecimiento empresarial como un proceso iterativo en el que las empresas utilizaban métodos mejorados para alcanzar el éxito en áreas que se alineaban con las metas y objetivos existentes de la organización. En este contexto, se definía comúnmente como la capacidad de crear niveles de ventas más altos y constantes para el producto o servicio de una empresa.

1.2.8 Importancia del Crecimiento Empresarial

Llácer (2022) enfatizó la importancia del crecimiento empresarial al señalar que impulsaba a una empresa a alcanzar hitos u objetivos de éxito definidos. Este logro se materializaba a menudo a través de un plan de negocio bien estructurado que buscaba mejorar diferentes aspectos de la organización mientras se alineaba con objetivos a corto y largo plazo. En el contexto empresarial actual, técnicas como la atracción, selección, contratación, incorporación, desarrollo, retención y gestión de las salidas de los empleados, así como el establecimiento de una marca de empleador fuerte, eran cada vez más importantes.

Por su parte, Bello (2023) subrayó diversas razones por las cuales el crecimiento empresarial era fundamental. En primer lugar, tenía el potencial de aumentar las ventas y los beneficios, mejorando así la rentabilidad total de la empresa. Además, abría nuevas vías de crecimiento al explorar mercados y posibilidades, lo que se traducía en una mayor cuota de mercado y una mejor ventaja competitiva. La diversificación de bienes y servicios reducía los riesgos asociados a la dependencia excesiva de un único producto o mercado, creando resistencia y sostenibilidad a largo plazo. Las empresas en expansión también tendían a atraer más financiación, ya que los inversores y prestamistas las consideraban perspectivas atractivas, lo que simplificaba el acceso a fondos para futuras empresas.

1.2.9 Teoría del Modelo de Greiner

Según Roca (2021), en un artículo presentado para su blog, explicó el modelo de crecimiento de Greiner, también conocido como la curva de Greiner, propuesto por Larry E. Greiner en 1972. Este proporcionó un marco conceptual exhaustivo para comprender las complejidades y desafíos inherentes que una organización enfrentaba a medida que atravesaba diversas fases de crecimiento. El modelo, sumamente relevante en su

aplicabilidad a diversas industrias, brindó una visión integral de los obstáculos intrínsecos en el proceso de expansión empresarial, destacando la naturaleza exigente del crecimiento en términos de gestión y liderazgo.

En correspondencia con las fases del modelo, las seis etapas distintivas de crecimiento de Greiner delinearon momentos específicos de madurez organizacional, cada uno marcado por disrupciones fundamentales, o "revoluciones". Inició con la fase denominada "Crecimiento a través de la creatividad", donde se caracterizó por la creación de productos y la búsqueda de inversiones externas. A medida que la empresa evolucionó, surgió la necesidad imperante de una gestión más profesional, dando paso a la posibilidad inminente de una crisis de liderazgo.

En un plano diferenciador, la segunda fase, "Crecimiento a través de la dirección", reveló la formación de departamentos y el desarrollo de la cultura empresarial. No obstante, a medida que la complejidad organizativa aumentaba, la alta dirección se enfrentaba a la realidad de no poder gestionar todos los aspectos del negocio de manera efectiva, desencadenando así una crisis de autonomía. En este punto, la dependencia en los gerentes de nivel inferior se tornaba crucial.

En contraposición, la tercera fase, "Crecimiento a través de la delegación", se caracterizaba por una expansión continua, mientras la gerencia media se ocupaba de las operaciones diarias y la alta gerencia exploraba oportunidades estratégicas, como fusiones y adquisiciones. Sin embargo, esta fase podía enfrentar una crisis de control si los centros de costos actuaban de manera autónoma, en lugar de servir a las necesidades globales de la organización.

Continuando la exploración, la cuarta fase, "Crecimiento a través de la coordinación y el seguimiento", presentaba una empresa madura con departamentos establecidos trabajando hacia objetivos comunes. Sin embargo, podía surgir una crisis

burocrática, obstaculizando la productividad. La implementación de una nueva estructura y cultura podía resultar imperativa para superar esta situación.

Dando continuidad al análisis, la quinta fase, "Crecimiento a través de la colaboración", se caracterizaba por una estructura matricial con equipos multifuncionales, creando una cultura positiva. A pesar de facilitar el crecimiento, podía surgir una crisis si los procesos existentes limitaban la expansión, situación denominada como crisis de crecimiento.

Finalmente, la última fase, "Crecimiento a través de soluciones extra organizacionales", señalaba que la empresa podía continuar su crecimiento mediante fusiones, adquisiciones, subcontratación y otras soluciones externas. Este enfoque demostraba que el crecimiento iba más allá de los límites internos de la organización.

El modelo de crecimiento de Greiner, según Roca (2021), ofreció una perspectiva valiosa para comprender las distintas fases del desarrollo empresarial y subrayó la importancia de adaptar las estructuras de liderazgo para mantener la competitividad. A través de sus seis fases, el modelo proporcionó una hoja de ruta para anticipar y abordar los desafíos asociados con el crecimiento organizacional.

1.2.10 Dimensiones de la Variables de Supervisión

1.2.10.1 Crecimiento Interno

Torres (2022) expuso el crecimiento aparente de una empresa como un desarrollo conocido como crecimiento interno, que se caracteriza por aprovechar los recursos internos de la organización para aumentar las ventas de servicios o productos sin necesidad de recurrir a intermediarios. Por otra parte, López (2020) argumentó que el crecimiento interno implicaba la decisión estratégica de una empresa de centrarse en artículos o mercados existentes, o de diversificar sus actividades mediante el lanzamiento de nuevos productos en nuevos sectores. Esta

estrategia permitía a la organización crecer sin depender de factores externos, como fusiones o adquisiciones. La expansión interna posibilitaba a la organización explorar nuevas posibilidades, entrar en mercados inexplorados y ampliar su oferta de productos o servicios utilizando los recursos, conocimientos y experiencia existentes. Esta decisión estratégica podía ayudar a la empresa a mantener una ventaja competitiva, ampliar su base de clientes y mejorar su posición global en el mercado.

1.2.10.2 Crecimiento Externo

Yadav (2023) propuso que el crecimiento empresarial externo se asemejaba a la construcción de un imperio, donde una sola empresa o entidad corporativa se desarrollaba mediante la compra de empresas más pequeñas o la unión con otras. Sin embargo, esta expansión externa planteaba riesgos financieros y creaba retos de integración para las empresas recién adquiridas.

Por otro lado, Polo (2023) destacó que el crecimiento externo se alineaba con los principios del crecimiento en las pequeñas y medianas empresas, respaldando la evolución de la organización orientada a los servicios mediante el aumento del dividendo de mercado y la mejora de la identificación de la marca. Esta estrategia se volvía especialmente útil cuando una empresa se encontraba en un periodo de transición hacia un desarrollo constante o estable. El crecimiento externo se revelaba como un enfoque práctico para mejorar la gestión de una empresa de servicios y ampliar sus horizontes, especialmente cuando ya contaba con una sólida cartera de clientes y ventas destacadas.

Coll (2021) definió el crecimiento externo como la ampliación de los ingresos de una empresa mediante la adquisición y el control de otra empresa, ya sea total o parcialmente. En este contexto, para aumentar el volumen de negocio

fue necesario colaborar con otras empresas a través de fusiones y adquisiciones. Este enfoque estratégico permitió a la organización aumentar rápidamente su presencia en el mercado, adquirir acceso a nuevos recursos, diversificar sus ofertas y obtener una ventaja competitiva. La expansión externa habilitó a las empresas para aprovechar sinergias, economías de escala y oportunidades de mercado que no habrían estado disponibles únicamente con métodos internos.

1.3 Definición de Términos Básicos

Competitividad Empresarial. Argudo (2023) argumentó que la competitividad de una empresa se definía como los múltiples métodos para superar a los competidores del sector, utilizando instrumentos comerciales y empresariales para conseguir una posición dominante de la empresa en dicho mercado.

Compromiso. Hernández J. (2021) describió el compromiso como un tipo de acuerdo similar a un acuerdo contractual implícito en el que los participantes adoptaban libremente determinados compromisos o asumían ciertas responsabilidades. Estos implicaban una amplia variedad de actividades, básicas o complejas, y cargaban con la obligación de completarlas como resultado de su acuerdo conjunto.

Diálogo. Salazar (2022) definió el diálogo como el intercambio recíproco de ideas entre al menos dos personas con el fin de alcanzar diferentes objetivos, como descubrir la verdad, crear empatía, establecer un consenso y otros objetivos relacionados.

Eficacia. Cárdenas (2022) describió la eficacia como la capacidad de realizar tareas en el plazo y la forma establecidos, haciendo hincapié en el resultado más que en las técnicas utilizadas. Se tenía en cuenta el número de procedimientos, el tiempo, las herramientas, los gastos, las ventas, los recursos humanos y la maquinaria utilizados en el proceso.

Eficiencia. Martins (2022) explicó que la eficiencia implicaba la idea de llevar a cabo las tareas de una manera que se consideraba 'correcta' o ideal. Operar a mayor velocidad, terminar el trabajo con menos recursos, completar grandes proyectos dentro de las limitaciones presupuestarias y, en general, alcanzar un mejor nivel de productividad empleando menos recursos eran ejemplos de ello.

Empatía. Rodríguez R. (2021) definió la empatía como la capacidad de analizar y comprender emociones, sentimientos, ideas, deseos y otros elementos comparables. Para ello, una persona empática intentaba adoptar la perspectiva de otra persona, poniéndose en su lugar, y se abstenía de formarse juicios basados en sus propios puntos de vista o expectativas.

Incentivos Laborales. Hernández J. (2023) describió los incentivos laborales como un enfoque para motivar y mejorar el rendimiento de los empleados que se basaba en un principio sencillo: cumplir el objetivo establecido daba lugar a una recompensa, mientras que superarlo daba lugar a una recompensa aún mayor. Los incentivos no debían confundirse con el reconocimiento o los beneficios monetarios porque funcionaban con principios diferentes.

Interacción Social. Martos (2022) explicó que las interacciones sociales se daban cuando individuos participaban en actos o hablaban entre sí. Estas interacciones sociales formaban el tejido de un mundo visible. Estos vínculos humanos ordinarios seguían las pautas sociales creadas por el grupo o la sociedad en que vivían las personas.

Misión Empresarial. Azkue (2023) explicó que la misión corporativa expresaba el objetivo principal o la razón de ser de una organización. Solía comunicarse a los consumidores y las partes interesadas mediante declaraciones escritas, como en la página digital de la empresa, las etiquetas de los productos u otros canales de fácil acceso.

Planeación estratégica. Santos (2022) definió la planeación estratégica como el plan estratégico, que integraba los objetivos de una organización con las actividades necesarias para alcanzarlos. También contenía una evaluación para conocer la salud actual de la empresa y sus perspectivas de crecimiento futuro.

Reclutamiento de personal. Moreno (2021) describió el reclutamiento de personal como el proceso metódico a través del cual una empresa se esforzaba por descubrir y contratar a un nuevo empleado para un puesto recién vacante o de nueva creación dentro de la organización

Reconocimiento Laboral. Da Silva (2021) definió el reconocimiento laboral como el acto de una empresa de reconocer y mostrar aprecio por los logros de su personal. Los programas de reconocimiento laboral pretendían promover actitudes, prácticas o actividades que contribuyeran a aumentar el rendimiento y a obtener resultados beneficiosos para la organización.

Rendimiento. Sierra (2020) explicó que el rendimiento se refería a la eficacia, el valor o el resultado global de un proceso, ya sea jurídico, comercial, técnico o de otro tipo. Se podía considerar como el resultado concreto de los esfuerzos realizados. Comprender la noción de rendimiento permitía controlar mejor el impacto positivo o negativo de todas las diligencias realizadas dentro de la empresa, lo que facilitaba el establecimiento de planes para mejorar la eficacia y la rentabilidad.

Responsabilidad. Westreicher (2020) definió la responsabilidad como la capacidad de cuantificar y reconocer las consecuencias de una acción intencionada realizada con plena comprensión y libertad. Requería aceptar la responsabilidad por las repercusiones de las propias elecciones. En esencia, la responsabilidad implicaba la capacidad de predecir y anticipar las repercusiones de una acción.

Tecnología. Roldán (2020) explicó que la tecnología era el uso intencionado y sistemático de información y procedimientos para alcanzar determinados objetivos o resolver problemas. Se originaba como respuesta a la necesidad intrínseca de la humanidad de alterar su entorno y mejorar las condiciones de vida. La tecnología era la suma de conocimientos y prácticas adquiridos a lo largo del tiempo que se estructuraban y utilizaban para cumplir diversos fines.

Toma de decisiones. Castro (2022) definió la toma de decisiones como el proceso de seleccionar un objetivo, obtener información relevante y esencial y evaluar las opciones para tomar una decisión. Aunque esta noción parecía sencilla, muchas personas descuidaban las fases críticas y los peligros que entrañaba el proceso de toma de decisiones.

Trabajo en Equipo. Molina (2021) describió el trabajo en equipo como una habilidad crucial que permitía a todos los miembros del proyecto trabajar juntos hacia un objetivo común. Era muy apreciado por las empresas y se consideraba una capacidad esencial para alcanzar objetivos en diversos ámbitos de la vida.

Transacción. Quiroa (2020) definió la transacción como un acuerdo comercial entre dos partes que solía implicar la compraventa de productos o servicios. Suponía el intercambio de productos o servicios a cambio de una cantidad monetaria predeterminada conocida como precio.

Visión Empresarial. Pérez A. (2021) definió la visión empresarial como estando inextricablemente ligada a la identidad moral de una empresa. Por ello, solía definirse en las primeras fases de las operaciones comerciales de una empresa, o incluso antes de su constitución.

CAPÍTULO II

HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Hipótesis General

Existe relación directa entre las habilidades gerenciales y el crecimiento empresarial de las Mypes del distrito de José Crespo y Castillo

2.2 Hipótesis Específicas

- a) Existe relación directa entre las habilidades conceptuales gerenciales y el crecimiento empresarial de las Mypes del distrito de José Crespo y Castillo.
- b) Existe relación directa entre las habilidades humanas gerenciales y el crecimiento empresarial de las Mypes del distrito de José Crespo y Castillo.
- c) Existe relación directa entre las habilidades técnicas gerenciales y el crecimiento empresarial de las Mypes del distrito de José Crespo y Castillo.

2.3 Matriz de Consistencia

Figura 1

Habilidades Gerenciales y Crecimiento Empresarial de las Mypes del Distrito de José Crespo y Castillo

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General: ¿Cuál es el grado de relación entre las habilidades gerenciales y el crecimiento empresarial de las Mypes José Crespo y Castillo?	Objetivo General: Determinar el grado de relación que existe entre las habilidades gerenciales y el crecimiento empresarial en las Mypes del distrito de José Crespo y Castillo.	Hipótesis General: Existe relación directa entre las habilidades gerenciales y el crecimiento empresarial en las Mypes del distrito de José Crespo y Castillo.	Variable Asociativa: Habilidades gerenciales	Habilidades conceptuales	Tipo de Investigación: Básica Diseño de Investigación: Descriptivo-Correlacional Población y muestra Las Mypes del Distrito de José Crespo y Castillo. La muestra: está conformada por una parte representativa de 158 directivos de las Mypes escogidos aleatoriamente. Técnicas de recolección de datos: Como herramienta de investigación se utilizó un cuestionario en forma de encuesta. Técnicas para el procesamiento de información: Tabla de distribución, correlación de Sperman.
Problemas específicos: a. ¿Qué grado de relación existe entre las habilidades conceptuales y el crecimiento empresarial en las Mypes del distrito de José Crespo y Castillo? b. ¿Qué grado de relación existe entre las habilidades humanas y el crecimiento empresarial en las Mypes del distrito de José Crespo y Castillo? c. ¿Qué grado de relación existe entre las habilidades técnicas y el crecimiento empresarial en las Mypes del distrito de José Crespo y Castillo?	Objetivos específicos: a. Conocer el grado de relación que existe entre las habilidades conceptuales y el crecimiento empresarial en las Mypes del distrito de José Crespo y Castillo. b. Saber el grado de relación que existe entre las habilidades humanas y el crecimiento empresarial en las Mypes del distrito de José Crespo y Castillo. c. Conocer el grado de relación que existe entre las habilidades técnicas y el crecimiento empresarial en las Mypes del distrito de José Crespo y Castillo.	Hipótesis específicas: a. Existe relación directa entre las habilidades conceptuales y el crecimiento empresarial de las Mypes del distrito de José Crespo y Castillo. b. Existe relación directa entre las habilidades humanas y el crecimiento empresarial de las Mypes del distrito de José Crespo y Castillo. c. Existe relación directa entre las habilidades técnicas y el crecimiento empresarial de las Mypes del distrito de José Crespo y Castillo.		Habilidades humanas Habilidades técnicas	
			Variable de Supervisión: Crecimiento empresarial	Crecimiento interno	
				Crecimiento externo	

2.4 Operacionalización de Variables

Figura 2

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
VA: Habilidades gerenciales	Rodríguez (2023) argumentó que las habilidades gerenciales de una persona eran un conjunto de rasgos que le permitían crecer dentro de un equipo de trabajo y mejorar el desarrollo de procedimientos y objetivos. Inflúan en actividades como la resolución de problemas, la toma de decisiones, la planificación de futuro y el liderazgo de equipos.	Habilidades conceptuales	• Planeación Estratégica • Toma de Decisiones • Misión Empresarial • Visión Empresarial
		Habilidades humanas	• Empatía • Compromiso • Interacción Social • Trabajo en Equipo
		Habilidades técnicas	• Eficiencia • Eficacia • Toma de Decisiones • Tecnología
VS: Crecimiento empresarial	Según Blázquez et al. (2006), en el crecimiento de una empresa influyen multitud de factores internos y externos. La edad y el tamaño de la empresa, la motivación, la estructura de propiedad y la gestión del conocimiento son ejemplos de elementos internos. En cuanto a los elementos externos, se pueden identificar los asociados al entorno industrial: proveedores, consumidores y rivales, por ejemplo.	Crecimiento interno	• Reconocimiento Laboral • Incentivos Laborales • Desarrollo del Talento Interno • Rendimiento
		Crecimiento externo	• Expansión de Mercado • Alianzas Estratégicas • Transacción • Diversificación

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica. Según Narváez (2022) definió a la investigación básica o investigación fundamental como un tipo de investigación científica que pretendía examinar y mejorar nuestra comprensión de un determinado tema o acontecimiento para contribuir al avance del conocimiento intelectual. Se reconocía como la aplicación de una teoría a un campo específico del conocimiento con el objetivo de presentar pruebas que apoyaran o contradijeran los supuestos fundamentales del estudio.

La investigación fue de nivel correlacional. Según Velázquez (2018), el objetivo de la investigación correlacional era determinar la relación entre dos variables. Por ende, el investigador se limitaba a observar sin modificar las variables. El objetivo era recopilar datos estadísticos que mostraran la interacción y el efecto de las dos variables, si es que existía tal conexión. Se destacaba que la investigación correlacional no demostraba causalidad, sino que servía como herramienta de diagnóstico.

3.2 Diseño de la investigación

El estudio empleó un enfoque transversal no experimental para determinar el grado de relación entre las dos variables en estudios no modificados. Según Mata (2019), se trata de investigaciones que recopilan información en un único momento, con el objetivo principal de examinar la magnitud o la forma de uno o varios factores en un momento determinado.

Figura 3

Diseño de investigación

M = Muestra: 158 Mypes

X = Variable Asociada: Habilidades Gerenciales

Y = Variable de Supervisión: Crecimiento Empresarial

r = Grado de Relación de las Variables



3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

Según Ortega (2018), la población se describía como un colectivo de individuos que poseían características comunes. Los factores geográficos determinaban principalmente los rasgos distintivos de una población. Los estudiosos especializados en el estudio de las poblaciones humanas, conocidos como demógrafos, la clasificaban como población natural. Aunque las poblaciones abarcaban varios grupos de organismos vivos.

De acuerdo con los datos proporcionados por la División de Formalización y Promoción Empresarial de la Municipalidad Distrital de José Crespo Castillo, la población de estudio para los años 2020 y 2021 estuvo conformada por 271 Mypes formales que operaban dentro del distrito de José Crespo y Castillo. Estas desarrollaban diversas actividades empresariales y se distribuyeron de la siguiente manera:

Tabla 1

Distribución de la población

ACTIVIDAD	POBLACIÓN	%
Transporte	4	1%
Comercio	159	59%
Servicio	40	15%
Sector Financiero	4	1%
Restaurantes y Hoteles	40	15%
Producción	8	3%
Manufactura	7	3%
Construcción	9	3%
TOTAL	271	100%

Fuente: División de Formalización y Promoción Empresarial – MDJCC 2020-2021

3.3.2 Muestra

Según Frederick (2018), una muestra estadística era un subconjunto de la población estadística que se elegía para realizar un estudio de investigación específico con el fin de representar, comprender e identificar las características de ese grupo. Cuando la población era muy grande o era impracticable realizar una investigación incluyendo a toda la población debido a diferentes restricciones, cobraba importancia el uso de una muestra estadística. Esta tecnología permitía extraer datos estadísticos específicos de una población.

Se consideró un 50% de probabilidad de éxito (p), un 50% de probabilidad de fracaso (q), con margen de error de 5%. La fórmula usada para la determinación de la muestra se detalla a continuación.

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{[e^2 * (N - 1)] + k^2 * p * q}$$

N: 271

p: 0.50

q: 0.50

k: 1.96

e^2 : 0.05 Margen de error

n = 158 directivos, dueños, administradores y gerentes

Tabla 2

Distribución de la Muestra

ACTIVIDAD	MUESTRA	%
Transporte	2	1%
Comercio	93	59%
Servicio	23	15%
Sector Financiero	2	1%
Restaurantes y Hoteles	23	15%
Producción	5	3%
Manufactura	4	3%
Construcción	5	3%
TOTAL	158	100%

Fuente: División de Formalización y Promoción Empresarial – MDJCC 2020-2021

3.4 Técnicas de recolección de datos

El cuestionario se utilizó como herramienta para recopilar la información de investigación. Según Moral & Clemenceau (2017), un cuestionario era un conjunto de preguntas elaboradas por una persona o un grupo de personas, ya fueran orales o escritas. El objetivo de un cuestionario era obtener respuestas de un individuo o grupo concreto sobre el tema tratado en las preguntas.

Además, se evaluaron las capacidades de los directivos y/o altos ejecutivos de las microempresas y pequeñas empresas mediante una escala tipo Likert que iba de "siempre (5)" a "nunca (1)". Esta escala permitió medir sus talentos y capacidades en diversos ámbitos.

Las encuestas se realizaron en noviembre de 2022 en las Mypes del distrito José Crespo y Castillo, y los cuestionarios se diseñaron especialmente para los gerentes, administradores y propietarios de estas empresas. Durante el procedimiento de recogida de datos, se visitaron los lugares de trabajo de estas personas durante sus respectivas horas de trabajo.

3.5 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Los datos obtenidos de las aplicaciones de la encuesta fueron sometidos a varias metodologías de análisis estadístico. Entre estas estrategias se encontraban:

3.5.1 Estadística Descriptiva

Se utilizó la estadística descriptiva, que permitió recopilar, almacenar y organizar información numérica de forma objetiva. Para ello, se organizó el conjunto de datos y luego se analizó, empleando recuentos de frecuencias e histogramas como base para crear gráficos, tablas y figuras que representaron gráficamente los datos.

3.5.2 Estadística inferencial

La técnica estadística comenzó con la percepción del tamaño de la muestra, determinando los valores de elementos que debían incluirse en la encuesta o interrogarse como parte del proceso de selección de la unidad de muestreo. A lo largo del análisis de datos, se empleó la estadística inferencial para poner de manifiesto las relaciones entre las variables consideradas. El estudio se diseñó de forma transversal.

Se utilizaron pruebas no paramétricas para investigar las asociaciones entre dos variables, dado que los datos estaban en escalas ordinales. Se aplicó una prueba de correlación para demostrar la relación entre estas variables.

3.5.3 Análisis del instrumento de medición

Se utilizó la prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach para estimar la confianza del instrumento. Para llevar a cabo esta evaluación, se realizó una simulación con 25 colaboradores. Los ítems de la investigación fueron creados utilizando un cuestionario tipo Likert con cinco alternativas de respuesta. El instrumento demostró una consistencia excelente, como se muestra en la Tabla 5, con un valor de confiabilidad de 0.903, que supera el criterio de aprobación establecido.

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,903	20

Fuente: Encuesta Piloto a 25 MYPES del distrito de José Crespo y Castillo, 2022

3.5.4 Validez del instrumento

El proceso de determinación de la validez del cuestionario de la encuesta se basó en el juicio de expertos y en la experiencia de profesionales, específicamente docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva especializados en Administración y

Economía. Estos expertos revisaron el cuestionario y proporcionaron una puntuación media de 86.67, lo que indica que los indicadores recomendados se ajustan bien a las características a analizar según su opinión experta. La tabla 6 muestra esta información.

Tabla 4

Validación del Instrumento de Medición de Variables

ITEM	CRITERIO	PUNTAJE EXPERTO 1	PUNTAJE EXPERTO 2	PUNTAJE EXPERTO 3
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.	90	90	80
2	Los ítems ayudan describir conductas.	85	90	80
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.	85	85	85
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.	90	90	85
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.	90	95	90
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.	85	90	80
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.	85	85	85
PROMEDIO PARCIAL		87.14	89.29	83.57
PROMEDIO FINAL			86.67	

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de datos demográficos de la investigación

Los datos demográficos de la muestra revelaron tendencias importantes en la composición de las Mypes del Distrito José Crespo y Castillo. Los hombres constituyeron el 70% de la muestra, y su predominio se debe a arreglos laborales históricos como la desigualdad de género derivada de la actividad empresarial en la zona desde un tiempo pasado. En cuanto a la edad, se observó que el 22% de los participantes se encontraba en el rango de edad de 25 a 30 años, lo que dejó en evidencia una tendencia hacia el espíritu empresarial entre los más jóvenes. La importancia de las tareas administrativas quedó demostrada, ya que el 49% de la muestra ocupaba un puesto de administrador en términos de cargos de las Mypes del distrito. Además, la prevalencia histórica de directores generales (28%) y representantes legales (22%) mostró una amplia gama de cargos y funciones que se encuentran en estos sistemas organizativos. En cuanto a la duración del funcionamiento, el 46% de las Mypes con más de 5 años dejaron en evidencia su estabilidad y adaptación a largo plazo, mientras que el 37% de las Mypes con 1 a 5 años indicaron un grupo que atravesaba una fase de consolidación y expansión durante ese período. Por último, el 16% de las empresas con 0 a 1 año de funcionamiento revelaron que son empresas de reciente creación. Estos resultados demográficos permitieron comprender en profundidad la dinámica económica de la zona.

Tabla 5

Análisis de las características identificadas en la muestra.

DATOS DEMOGRAFICOS DE LA MUESTRA			
		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	111	70%
	Femenino	47	30%
Edad	De 25 a 30 años	35	22%
	De 31 a 35 años	28	18%
	De 37 a 42 años	20	13%
	De 43 a 48 años	23	15%
	De 49 a 54 años	16	10%
	De 55 a 60 años	18	11%
	Más de 60 años	18	11%
Puesto	Gerente general	45	28%
	Administrador	78	49%
	Representante legal	35	22%
Tiempo de Funcionamiento	De 0 a 1 año	26	16%
	De 1 a 5 años	59	37%
	Más de 5 años	73	46%

Nota. Encuesta efectuada en noviembre del 2022 a las Mypes del Distrito de José Crespo y Castillo

4.2 Análisis de las variables en estudio

A partir de la evaluación de las variables de investigación en relación con las habilidades gerenciales, el 50% de las Mypes demostró habilidades gerenciales de nivel medio, evidenciando una distribución equilibrada en la competencia gerencial dentro de la muestra. Por otra parte, el 28% de las Mypes exhibieron un nivel considerado alto, señalando un desempeño gerencial destacado. Asimismo, el 22% de las Mypes mostraron habilidades gerenciales categorizadas como bajas, indicando áreas potenciales de mejora en prácticas gerenciales. En el ámbito del crecimiento empresarial, se observó que el 35% de las Mypes registraron un crecimiento considerado medio, lo que indicó una distribución equitativa en términos de expansión y desarrollo de la muestra. Además, el 35% de las Mypes exhibieron un crecimiento empresarial categorizado como bajo, lo que demostró la presencia de desafíos o limitaciones que impactaron negativamente su capacidad de expansión. En contraste, el 30% de las Mypes logró un crecimiento

empresarial considerado alto, lo cual evidenció un éxito significativo en términos de expansión y desarrollo. Estos resultados apuntaron a una relación intrigante entre las habilidades de gestión y el crecimiento de las empresas.

Tabla 6

Análisis de las Variables Habilidades Gerenciales y Crecimiento Empresarial de las Mypes del Distrito de José Crespo y Castillo

NIVEL	HABILIDADES GERENCIALES		CRECIMIENTO EMPRESARIAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto	44	28%	47	30%
Medio	79	50%	56	35%
Bajo	35	22%	55	35%
Total	158	100.0	158	100.0

Nota. Encuesta efectuada en noviembre del 2022 a las Mypes del Distrito de José Crespo y Castillo

4.2.1 Análisis de la Variable Asociada: Habilidades Gerenciales

A partir de la evaluación de las habilidades gerenciales de las Mypes del Distrito de José Crespo y Castillo según género, el porcentaje relevante alcanzado fue del 57.4%, presentado por mujeres con un nivel medio. Esto identificó la evolución de las dinámicas de liderazgo y la participación activa de las mujeres en roles gerenciales. Según la edad, en un rango de 37 a 42 años, se evidenció un nivel medio con un 65%, mostrando que en este grupo de edad las personas alcanzaron madurez y experiencia consolidada que les sirvió para desempeñarse en roles gerenciales influyentes. Por otro lado, según el puesto, los administradores reflejaron habilidades gerenciales en un nivel medio con un 55.1%, lo que resaltó la influencia que los administradores ejercieron en el ámbito gerencial. Por último, según el tiempo de funcionamiento, en empresas con 1 a 5 años, el 50.8% se destacaron en un nivel medio, denotando estabilidad de habilidades gerenciales en el tiempo.

Tabla 7*Análisis de la Variable Asociada Habilidades Gerenciales*

NIVEL DE HABILIDADES GERENCIALES		Alto	Medio	Bajo	Total
Género	Masculino	24.3%	46.8%	28.8%	100.0%
	Femenino	17.0%	57.4%	25.5%	100.0%
Edad	De 25 a 30 años	22.9%	48.6%	28.6%	100.0%
	De 31 a 35 años	21.4%	50.0%	28.6%	100.0%
	De 37 a 42 años	10.0%	65.0%	25.0%	100.0%
	De 43 a 48 años	17.4%	52.2%	30.4%	100.0%
	De 49 a 54 años	25.0%	43.8%	31.3%	100.0%
	De 55 a 60 años	22.2%	38.9%	38.9%	100.0%
	Más de 60 años	38.9%	50.0%	11.1%	100.0%
Puesto	Gerente general	26.7%	40.0%	33.3%	100.0%
	Administrador	23.1%	55.1%	21.8%	100.0%
	Representante legal	14.3%	51.4%	34.3%	100.0%
Tiempo de Funcionamiento	De 0 a 1 año	15.4%	46.2%	38.5%	100.0%
	De 1 a 5 años	20.3%	50.8%	28.8%	100.0%
	Más de 5 años	26.0%	50.7%	23.3%	100.0%

Nota. Encuesta efectuada en noviembre del 2022 a las Mypes del Distrito de José Crespo y Castillo

4.2.2 Análisis de las Dimensiones de la Variables Asociada: Habilidades

Conceptuales

A partir de la evaluación de las habilidades conceptuales, en relación a la primera pregunta sobre la habilidad para identificar problemas, el 27.8% de los encuestados indicaron que a veces demostraban esta capacidad, lo que sugiere que, aunque los dueños poseen la habilidad para identificar problemas, enfrentan limitaciones contextuales que dificultan su aplicación consistente. En cuanto a la asignación de funciones basadas en las capacidades de los trabajadores, el 26.6% señaló que a veces lo hacían, mientras que el 23.4% afirmó hacerlo casi siempre, lo que sugiere la presencia de políticas o procedimientos establecidos que facilitan esta práctica. Respecto a la propuesta de metas estratégicas en base a los objetivos de la empresa, el 25.9% casi nunca lo hacía, mientras que el 28.5% lo hacía a veces, lo que refleja la necesidad de fortalecer las habilidades en planificación estratégica y superar desafíos en su implementación. Finalmente, en cuanto

al establecimiento de recompensas para empleados que cumplen con los objetivos, el 27.8% lo hacía a veces, lo que sugiere un reconocimiento de su importancia, aunque no de manera regular. Estos resultados resaltan la necesidad de abordar las limitaciones y desafíos identificados para promover prácticas más efectivas de gestión en las Mypes.

Tabla 8

Análisis de la Dimensión de Habilidades Conceptuales

D1. HABILIDADES CONCEPTUALES							
Afirmaciones		1	2	3	4	5	Total
P1	Demuestra habilidades para identificar problemas internos y externos de la empresa	15.8%	17.7%	27.8%	19.6%	19.0%	100%
P2	Designa funciones de acuerdo con las capacidades de sus trabajadores	7.0%	21.5%	26.6%	23.4%	21.5%	100%
P3	Propone metas estratégicas en base a objetivos de la empresa	11.4%	25.9%	28.5%	19.6%	14.6%	100%
P4	Establece recompensas para una o más empleados que cumplan con los objetivos de trabajo	15.2%	19.6%	27.8%	17.1%	20.3%	100%

Nota. Encuesta efectuada en noviembre del 2022 a las Mypes del Distrito de José Crespo y Castillo

4.2.3 Análisis de las Dimensiones de la Variables Asociada: Habilidades Humanas

A partir de la evaluación de las habilidades humanas, un 27.8% de los encuestados demostraban siempre buscar establecer una buena relación entre empleado y empleador, lo que sugería una prioridad en el fomento de un ambiente laboral positivo y productivo. Sin embargo, otro grupo, representando un 23.4%, casi nunca era receptivo a las sugerencias externas, lo que podría indicar una falta de valoración del input externo o una preferencia por mantener el status quo. A pesar de esto, una proporción similar, también de un 23.4%, sí demostraba receptividad a estas sugerencias, lo que sugería un reconocimiento de la importancia del feedback externo, aunque con una implementación inconsistente. En cuanto a la consideración de las prioridades del equipo y su conexión con los objetivos, nuevamente un 23.4% casi nunca consideraba estas prioridades, lo que

podría derivar de una falta de comunicación o comprensión entre el liderazgo y el equipo. Por otro lado, un grupo similar, también de un 23.4%, sí consideraba a veces estas prioridades, indicando un reconocimiento de la importancia de esta práctica, pero con una implementación intermitente. En relación a la consideración del impacto de las decisiones en la empresa antes de actuar, un 25.9% de los encuestados a veces consideraban este aspecto, lo que sugería una conciencia sobre la importancia de esta práctica, pero una implementación inconsistente en la toma de decisiones diarias.

Tabla 9

Análisis de la Dimensión de Habilidades Humanas

D2. HABILIDADES HUMANAS							
Afirmaciones		1	2	3	4	5	Total
P5	Busca establecer una buena relación entre empleado y empleador	10.8%	20.3%	22.2%	19.0%	27.8%	100%
P6	Es receptivo a la sugerencia de sus compañeros y clientes	15.8%	23.4%	23.4%	18.4%	19.0%	100%
P7	Considera las prioridades del equipo y se esfuerza por conectarlas con el objetivo	19.0%	23.4%	23.4%	19.0%	15.2%	100%
P8	Antes de actuar y llevar a cabo sus decisiones, considera cómo afectarán a la empresa.	14.6%	22.2%	25.9%	19.0%	18.4%	100%

Nota. Encuesta efectuada en noviembre del 2022 a las Mypes del Distrito de José Crespo y Castillo

4.2.4 Análisis de las Dimensiones de la Variables Asociada: Habilidades Técnicas

A partir de la evaluación de las habilidades técnicas el 27.2% de los encuestados indicaron que a veces cuentan con formación especializada para desarrollar procedimientos de gestión. Esto se debe a la naturaleza específica de los roles y responsabilidades dentro de las organizaciones, donde la formación especializada puede ser necesaria solo en ciertos momentos o para ciertos proyectos. Por otro lado, el 25.3% indicó que casi nunca posee conocimientos adecuados para las necesidades de la institución. Esta situación reflejó una brecha entre las habilidades actuales del personal y las necesidades cambiantes de la organización, lo que podría requerir una mayor atención

a la capacitación y desarrollo del personal. Además, el 23.4% expresó que solo a veces existe un interés colectivo por resolver problemas. Esto mostró que, si bien existe una disposición para abordar desafíos, falta cohesión o coordinación en los esfuerzos para resolver problemas de manera efectiva. Finalmente, el 27.2% indicó que a veces tiene conocimiento de las necesidades en equipamiento y dispone soluciones en forma prioritaria dejando en evidencia una falta de conciencia constante de las necesidades del equipo y una priorización inconsistente en la implementación de soluciones. En conjunto, estos resultados sugieren áreas específicas donde se puede mejorar el desarrollo de habilidades técnicas y la gestión efectiva de recursos dentro de las organizaciones.

Tabla 10

Análisis de la Dimensión de Habilidades Técnicas

D3. HABILIDADES TÉCNICAS							
	Afirmaciones	1	2	3	4	5	Total
P9	Cuenta con formación especializada para desarrollar procedimientos de gestión.	15.8%	22.8%	27.2%	18.4%	15.8%	100%
P10	Posee conocimientos que están adecuados para las necesidades de la institución.	17.1%	25.3%	24.7%	16.5%	16.5%	100%
P11	Tiene un interés colectivo por actuar para resolver los problemas.	13.3%	21.5%	23.4%	20.9%	20.9%	100%
P12	Tiene conocimiento de las necesidades en equipamiento y dispone la solución en forma prioritaria.	17.7%	24.1%	27.2%	13.9%	17.1%	100%

Nota. Encuesta efectuada en noviembre del 2022 a las Mypes del Distrito de José Crespo y Castillo

4.2.5 Análisis de la Variable de Supervisión: Crecimiento Empresarial

A partir de la evaluación del crecimiento empresarial de las Mypes del Distrito de José Crespo y Castillo en cuanto al género, se observó que un porcentaje considerable de mujeres experimentó tanto un nivel alto, con un 36.2%, como un nivel medio, también de un 36.2%. Este resultado evidencia una contradicción con la noción tradicional de que las mujeres enfrentan más dificultades para prosperar en el ámbito empresarial. Respecto a la edad, se destacó que el grupo de empresarios de 55 a 60 años enfrentaba desafíos

significativos, ya que la mitad de ellos reportó un nivel bajo del 50.0%. Por otro lado, para aquellos con más de 60 años, se observó que la mayoría mostraba un nivel alto del 55.6%, lo cual se atribuye a una perspectiva más amplia y una red de contactos más establecida. En relación con los puestos, los gerentes generales destacaron con un nivel alto del 37.8%, lo que dejó en evidencia su posición de liderazgo y capacidad para tomar decisiones estratégicas. Por último, en cuanto al tiempo de funcionamiento de 0 a 1 año, este grupo mostró desafíos significativos, ya que reportó un nivel bajo del 42.3%, debido a las dificultades inherentes a las primeras etapas de operación, como la obtención de capital o la construcción de una base de clientes.

Tabla 11

Análisis de la Variable de Supervisión: Crecimiento Empresarial

NIVEL DE CRECIMIENTO EMPRESARIAL					
		Alto	Medio	Bajo	Total
Género	Masculino	34.2%	35.1%	30.6%	100%
	Femenino	36.2%	36.2%	27.7%	100%
Edad	De 25 a 30 años	34.3%	42.9%	22.9%	100%
	De 31 a 35 años	35.7%	28.6%	35.7%	100%
	De 37 a 42 años	30.0%	40.0%	30.0%	100%
	De 43 a 48 años	26.1%	47.8%	26.1%	100%
	De 49 a 54 años	43.8%	25.0%	31.3%	100%
	De 55 a 60 años	22.2%	27.8%	50.0%	100%
	Más de 60 años	55.6%	27.8%	16.7%	100%
Puesto	Gerente general	37.8%	33.3%	28.9%	100%
	Administrador	35.9%	35.9%	28.2%	100%
	Representante legal	28.6%	37.1%	34.3%	100%
Tiempo de Funcionamiento	De 0 a 1 año	26.9%	30.8%	42.3%	100%
	De 1 a 5 años	35.6%	32.2%	32.2%	100%
	Más de 5 años	37.0%	39.7%	23.3%	100%

Nota. Encuesta efectuada en noviembre del 2022 a las Mypes del Distrito de José Crespo y Castillo

4.2.6 Análisis de las Dimensiones de la Variables de Supervisión: Crecimiento

Interno

A partir de la evaluación de la dimensión de crecimiento interno se reveló resultados significativos en varios aspectos clave. En primer lugar, con un 24.7%, se observa que la empresa casi siempre otorga herramientas necesarias para mejorar el servicio que se ofrece. Este porcentaje indicó un compromiso por parte de las mypes de José Crespo y Castillo para proporcionar a su personal las herramientas adecuadas para brindar un servicio de calidad. Además, con un notable 34.2%, se destacó que el personal casi nunca recibe capacitaciones constantes que mejoran su capacidad laboral. Esto mostró una deficiente disposición de recursos materiales hacia la inversión en el desarrollo del capital humano. Asimismo, un 32.3% indicó que a veces se realiza un control interno para identificar a tiempo problemas de la empresa lo que sugiere una atención intermitente hacia la gestión proactiva de riesgos y problemas internos. Por último, con un 28.5%, destacó que a veces se utiliza tecnología moderna para mejorar las operaciones. Esto demostró una deficiencia sobre la productividad y la competitividad de las empresas en un entorno empresarial en constante evolución. En conjunto, estos resultados mostraron la importancia de una mayor coherencia en la inversión tanto en recursos materiales como en el desarrollo del personal, así como en la implementación de prácticas de control interno y tecnológicas para impulsar el crecimiento interno de manera más efectiva y sostenible.

Tabla 12*Análisis de las Dimensión Crecimiento Interno*

D1. CRECIMIENTO INTERNO							
	Afirmaciones	1	2	3	4	5	Total
P13	La empresa otorga herramientas necesarias para mejorar el servicio que se ofrece.	17.7%	17.7%	20.9%	24.7%	19.0%	100%
P14	El personal recibe capacitaciones constantes que mejoran su capacidad laboral.	13.9%	34.2%	24.7%	15.2%	12.0%	100%
P15	Realiza un control interno para identificar a tiempo problemas de la empresa.	13.3%	15.2%	32.3%	17.7%	21.5%	100%
P16	Para mejorar sus operaciones, utiliza tecnología moderna.	11.4%	23.4%	28.5%	20.3%	16.5%	100%

Nota. Encuesta efectuada en noviembre del 2022 a las Mypes del Distrito de José Crespo y Castillo

4.2.7 Análisis de las Dimensiones de la Variables de Supervisión: Crecimiento**Externo**

A partir de la evaluación de la dimensión de crecimiento externo, se observó resultados distintos y relevantes. En primer lugar, un 25.3% indicó que casi nunca identifican los cambios positivos y negativos del mercado. Este porcentaje dejó en evidencia la deficiencia para reconocer y adaptarse a las dinámicas del mercado. Por otra parte, otro 25.3% señaló que siempre implementan estrategias de crecimiento en su empresa. Esta cifra reflejó un esfuerzo activo por parte de estas MYPES para buscar oportunidades de expansión y desarrollo empresarial. Además, un 27.2% de los encuestados expresó que casi nunca dispone de información detallada sobre las tácticas utilizadas por las empresas rivales y sus posibles efectos sobre la empresa. Este hallazgo mostró una búsqueda inexistente de comprender el entorno competitivo para tomar decisiones estratégicas informadas. Por último, un 23.4% expresó que a veces se adapta a los cambios del mercado de manera progresiva. El resultado dejó claro una necesidad de mejorar la capacidad de adaptación continua a las condiciones cambiantes del mercado. Estos resultados subrayaron la crucial importancia de entender el entorno competitivo, adoptar estrategias de crecimiento proactivas y mantener una adaptabilidad

constante para lograr el éxito empresarial en el contexto específico de las MYPES del Distrito de José Crespo y Castillo.

Tabla 13

Análisis de las Dimensión Crecimiento Externo

D2. CRECIMIENTO EXTERNO		1	2	3	4	5	Total
P17	Identifica los cambios positivos y negativos del mercado.	13.9%	25.3%	18.4%	19.6%	22.8%	100%
P18	Implementa estrategias de crecimiento en su empresa.	12.0%	17.7%	22.2%	22.8%	25.3%	100%
P19	Dispone información detallada sobre las tácticas utilizadas por las empresas rivales y sus posibles efectos sobre la empresa.	15.8%	27.2%	25.9%	13.9%	17.1%	100%
P20	Se adapta a los cambios del mercado de manera progresiva.	13.9%	20.9%	23.4%	22.8%	19.0%	100%

Nota. Encuesta efectuada en noviembre del 2022 a las Mypes del Distrito de José Crespo y Castillo

4.3 Contrastación de la Hipótesis

Se utilizó el estadístico Kolmogórov-Smirnov (K-S) para determinar si los datos se ajustaban a un patrón paramétrico (datos con una distribución normal) o a un patrón no paramétrico (datos que se desviaban de una distribución normal). Este estudio ayudó a determinar la mejor estrategia estadística para la inferencia de las pruebas de hipótesis, partiendo de la premisa de que:

(H₀) La hipótesis nula sostiene que los datos siguen una distribución normal.

(H₁) La hipótesis alternativa sostiene que los datos no siguen una distribución normal.

4.3.1 Prueba de hipótesis general

Para analizar las hipótesis planteadas se utilizó el estadístico de prueba de correlación no paramétrica Rho de Spearman, debido a la divergencia con respecto a una distribución normal. La prueba de correlación de rangos Rho de Spearman (r_s) mide la fuerza y la dirección de la correlación en una escala de -1 a +1. Un valor de -1 representa una correlación negativa, +1 representa una correlación positiva y 0 representa la ausencia de relación. El coeficiente de correlación Rho de Spearman (r_s) se calcula del siguiente modo:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

r_s = Coeficiente de correlación de Spearman

n = cantidad de elementos de la muestra

d = Diferencia entre los rangos por pareja de observaciones

a) Planteamiento de hipótesis general

H_0 : No existe relación directa entre las habilidades gerenciales y el crecimiento empresarial en las Mypes del distrito de José Crespo y Castillo.

H_1 : Existe relación directa entre las habilidades gerenciales y el crecimiento empresarial en las Mypes del distrito de José Crespo y Castillo.

b) Cálculo del estadístico

Tabla 14

Correlación para la hipótesis general de las Habilidades Gerenciales y el Crecimiento Empresarial

Rho de Spearman		HABILIDADES GERENCIALES	CRECIMIENTO EMPRESARIAL
HABILIDADES GERENCIALES	Coeficiente de correlación	1,000	,770**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	158	158
CRECIMIENTO EMPRESARIAL	Coeficiente de correlación	,770**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	158	158

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

La tabla 14 mostró que el coeficiente de correlación (r_s) entre la variable Habilidades Gerenciales y la variable Crecimiento Empresarial es alta ($r_s = 0,770$). Además, la Significación bilateral (P-valor): Un valor de probabilidad de 0,001 que indicó que la asociación es estadísticamente significativa (valor P 0,001).

c) Decisión

Siendo el valor p obtenido (valor $p < 0,05$) era inferior al nivel de significación predeterminado (alfa). Se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H_1), es decir existe una correlación directa entre habilidades gerenciales y crecimiento empresarial en las mypes del distrito de José Crespo y Castillo.

4.3.2 Prueba de hipótesis específica N.º 1

a) Planteamiento de hipótesis

H_0 : No existe relación directa entre Habilidades conceptuales y crecimiento empresarial de las MYPES del distrito de José Crespo y Castillo

H₁: Existe relación directa entre Habilidades conceptuales y crecimiento empresarial de las MYPES del distrito de José Crespo y Castillo

b) Cálculo del estadístico

Tabla 15

Correlación entre la Dimensión Habilidades Conceptuales y Crecimiento Empresarial

Rho de Spearman		HABILIDADES CONCEPTUALES	CRECIMIENTO EMPRESARIAL
HABILIDADES CONCEPTUALES	Coefficiente de correlación	1,000	,707**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	158	158
CRECIMIENTO EMPRESARIAL	Coefficiente de correlación	,707**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	158	158

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

La tabla 15 mostró que el coeficiente de correlación (rs) entre la dimensión Habilidades Conceptuales y la variable Crecimiento Empresarial es alta (rs = 0,707).

Significación bilateral (P- valor): Un valor de probabilidad de 0,001 que indicó que la asociación es estadísticamente significativa (valor P 0,001).

c) Decisión

Siendo el valor p obtenido (valor $p < 0,05$) era inferior al nivel de significación predeterminado (alfa). Se rechazó la hipótesis nula (H₀) y se aceptó la hipótesis alternativa (H₁), es decir existe correlación entre habilidades conceptuales y crecimiento empresarial en las mypes del distrito de José Crespo y Castillo.

4.3.3 Prueba de hipótesis específica N.º 2

a) Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe relación directa entre Habilidades humanas y crecimiento empresarial de las MYPES del distrito de José Crespo y Castillo

H₁: Existe relación directa entre Habilidades humanas y crecimiento empresarial de las MYPES del distrito de José Crespo y Castillo

b) Cálculo del estadístico

Tabla 16

Correlación entre la Dimensión Habilidades Técnicas y Crecimiento Empresarial

Rho de Spearman		HABILIDADES TÉCNICAS	CRECIMIENTO EMPRESARIAL
HABILIDADES TÉCNICAS	Coefficiente de correlación	1,000	,696**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	158	158
CRECIMIENTO EMPRESARIAL	Coefficiente de correlación	,696**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	158	158

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

La tabla 16 evidenció que el coeficiente de correlación (rs) entre la dimensión Habilidades Técnicas y la variable Crecimiento Empresarial es moderada (rs = 0,696).

Significación bilateral (P- valor): Un valor de probabilidad de 0,001 que indicó que la asociación es estadísticamente significativa (valor P 0,001).

c) Decisión

Siendo el valor p obtenido (valor $p < 0,05$) era inferior al nivel de significación predeterminado (alfa). Se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H_1), es decir existe una correlación directa entre habilidades técnicas y crecimiento empresarial en las Mypes del distrito de José Crespo y Castillo.

4.3.4 Prueba de hipótesis específica N.º 3

a) Planteamiento de hipótesis

H_0 : No existe relación directa entre Habilidades técnicas y crecimiento empresarial de las MYPES del distrito de José Crespo y Castillo

H_1 : Existe relación directa entre Habilidades técnicas y crecimiento empresarial de las MYPES del distrito de José Crespo y Castillo

b) Cálculo del estadístico

Tabla 17

Correlación entre la Dimensión Habilidades Humanas y Crecimiento Empresarial

Rho de Spearman		HABILIDADES HUMANAS	CRECIMIENTO EMPRESARIAL
HABILIDADES HUMANAS	Coefficiente de correlación	1,000	,667**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	158	158
CRECIMIENTO EMPRESARIAL	Coefficiente de correlación	,667**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	158	158

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

La tabla 17 evidenció que el coeficiente de correlación (r_s) entre la dimensión Habilidades Humanas y la variable Crecimiento Empresarial es moderada ($r_s = 0,696$).

Significación bilateral (P- valor): Un valor de probabilidad de 0,001 que indicó que la asociación es estadísticamente significativa (valor P 0,001).

c) Decisión

Siendo el valor p obtenido ($\text{valor } p < 0,05$) era inferior al nivel de significación predeterminado (α). Se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H_1), es decir existe una correlación directa entre habilidades humanas y crecimiento empresarial en las mypes del distrito de José Crespo y Castillo.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Garza (2020) explica que las habilidades gerenciales son aquellas que permiten a un líder inspirar y motivar a su equipo, al mismo tiempo que consiguen resultados satisfactorios en términos de métricas y satisfacción del cliente. Mientras algunas habilidades directivas, como planificar, organizar a las personas y gestionar los recursos, se enseñan en las universidades. Por otra parte, ciertas habilidades se adquieren de forma instintiva, mediante la imitación consciente o inconsciente de modelos de conducta respetados, o a través de la experiencia directa de situaciones concretas a lo largo de la carrera profesional.

Para Rodriguez (2021), el crecimiento empresarial se define como el camino que sigue una corporación para mejorar sus métodos y alcanzar el éxito en áreas específicas que se alinean con sus objetivos o aspiraciones actuales. Este desarrollo puede lograrse impulsando los ingresos mediante un mayor volumen de ventas o un crecimiento de los servicios.

El objetivo general de este estudio fue determinar el grado de relación que existía entre las habilidades gerenciales y el crecimiento empresarial en las Mypes del distrito de José Crespo y Castillo. Se estableció una relación significativa mediante el estadístico Spearman-Rho (valor $p < 0,05$) con un coeficiente de relación de $r_s = 0.770$); se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la alternativa (H_1), estableciendo un vínculo entre las habilidades gerenciales y el crecimiento empresarial de las Mypes de José Crespo y Castillo.

Este hallazgo es consistente con la Teoría de las Habilidades de Robert L. Katz, que destaca la importancia de las habilidades técnicas, humanas y conceptuales en el desempeño efectivo de los gerentes. Katz argumenta que estas habilidades permiten a los gerentes no solo realizar tareas específicas y técnicas, sino también manejar interacciones sociales y comprender conceptos complejos necesarios para la toma de decisiones estratégicas (Younes et al., 2023). Por otra parte, este resultado coincide con el estudio de Rojas (2019), donde se investigó el impacto de las habilidades gerenciales en la gestión de calidad del Municipio Distrital de Pillco Marca. La muestra incluyó a 55 trabajadores de un total de 150, que abarcaba tanto a gerentes como a empleados. Se encontró una fuerte correlación entre la gestión de calidad y las habilidades gerenciales, con un coeficiente de correlación de 0.778. También estuvieron relacionados con la investigación de Grandez et al. (2022), que buscaba comprender el vínculo entre las habilidades gerenciales y el rendimiento de los empleados de la Dirección Regional de Salud de Huánuco. Se utilizó el método de encuesta con una muestra de 165 empleados, y el instrumento de estudio fue el cuestionario. El resultado determinó la percepción de las habilidades directivas, señalando que estas habilidades casi nunca eran observadas por el 30,9% de ellos, casi siempre por el 24,8%, siempre por el 24,2%, ocasionalmente por el 10,4%, y nunca por el 0,6%. Además, se descubrió una sólida correlación positiva entre el desempeño laboral y las habilidades gerenciales ($r=0,776$), lo que permitió concluir que existía una conexión entre las habilidades gerenciales y el éxito laboral de los empleados de la Dirección Regional de Salud de Huánuco en el 2021.

El primer objetivo específico que se planteó fue establecer el grado de relación que existía entre las habilidades conceptuales y el crecimiento empresarial en las Mypes del distrito de José Crespo y Castillo. Se estableció una relación significativa mediante el estadístico Spearman-Rho (valor $p < 0,05$) con un coeficiente de relación de $r_s = 0,707$.

Como resultado, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la alternativa (H_1), lo que estableció un vínculo entre las habilidades conceptuales y el crecimiento empresarial de las Mypes de José Crespo y Castillo.

Esta relación se alinea estrechamente con la teoría de Mintzberg, quien sostiene que las habilidades conceptuales son esenciales para que los gerentes puedan evaluar y gestionar asuntos complejos dentro de la organización. Mintzberg argumenta que la capacidad de comprender conceptos abstractos y analizar situaciones complejas es vital para la toma de decisiones estratégicas que fomenten el crecimiento organizacional (Melara, 2020). Por otra parte este resultado coincide con el estudio de Tancara (2022), que buscó demostrar cómo se asocian las habilidades gerenciales con el clima organizacional en dos gimnasios, uno en Bolivia y otro en Brasil. La investigación incluyó a 21 participantes, 11 trabajadores de un gimnasio ubicado en la ciudad de Sao Paulo y 10 trabajadores del gimnasio situado en la ciudad de La Paz, que ocupaban diversos puestos en el establecimiento. Se utilizó el test de Whetten y Cameron como instrumento de evaluación. Los resultados revelaron que en La Paz se obtuvo un coeficiente de correlación de $Rho=0,693$ entre el clima organizacional y las habilidades gerenciales, mientras que en Sao Paulo se evidenció una relación de $Rho=0,659$ entre el logro de metas y objetivos, la colaboración y el conflicto con las habilidades gerenciales. Finalmente, se constata que las capacidades de gestión y el clima organizacional están asociados en los países objeto de estudio, aunque de formas diversas.

El segundo objetivo específico planteado consistió en determinar el grado de relación entre las habilidades técnicas y el crecimiento empresarial en las micro y pequeñas empresas (mypes) del distrito de José Crespo y Castillo. Se encontró una relación significativa mediante el estadístico Spearman-Rho (valor $p < 0,05$) con un coeficiente de correlación de $r_s = 0,696$. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula

(H0) y se aceptó la alternativa (H1), estableciendo un vínculo entre las habilidades técnicas y el crecimiento empresarial de las mypes de José Crespo y Castillo.

Este hallazgo está en consonancia con la Teoría de las Habilidades de Katz, que reconoce la importancia de las habilidades técnicas en la gestión. Sin embargo, Katz también enfatiza que las habilidades técnicas deben combinarse con habilidades humanas y conceptuales para lograr un liderazgo efectivo y un crecimiento empresarial sostenible (Younes et al. 2023). Por otra parte, el resultado guardó similitud con los resultados obtenidos en el estudio realizado por Galindo & Gonzales (2022), cuyo propósito fue examinar la relación entre las habilidades gerenciales y las capacidades de liderazgo de los consultores de ventas por catálogo de la empresa Yanbal. Para ello, se emplearon 30 ítems de un cuestionario tipo Likert para recopilar datos de los 156 participantes que conformaron la muestra del estudio. El análisis de las habilidades gerenciales reveló que el 1,9% de los trabajadores mostraron un rendimiento extremadamente bajo, el 9,6% un rendimiento bajo, el 44,2% un rendimiento regular, el 36,5% un buen rendimiento y el 7,7% un rendimiento excepcional. La técnica de correlación de Spearman se utilizó para analizar la relación entre las variables. Como resultado, se encontró una relación directa y moderadamente favorable de 0,658 entre las habilidades gerenciales y el desempeño comercial de los asesores de ventas por catálogo de Yanbal. En conclusión, se determinó que las habilidades gerenciales influyen de manera directa y moderada en el rendimiento comercial de los consultores de ventas por catálogo de Yanbal.

El tercer objetivo específico que se planteó fue determinar el grado de correlación entre las habilidades humanas y el crecimiento empresarial en las mypes del distrito de José Crespo y Castillo. Se estableció una relación significativa utilizando el estadístico Spearman-Rho (valor $p < 0,05$) con un coeficiente de correlación de $r_s = 0,667$. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula (H0) y se aceptó la alternativa (H1), confirmando así

la existencia de un vínculo entre las habilidades humanas y el crecimiento empresarial de las Mypes de José Crespo y Castillo.

Este hallazgo respalda la teoría de Mintzberg, quien argumenta que las habilidades humanas, como la colaboración efectiva y la resolución de conflictos, son cruciales para el liderazgo efectivo y el éxito organizacional. Mintzberg sugiere que las habilidades humanas facilitan relaciones saludables dentro del equipo y promueven un ambiente de trabajo positivo, lo cual es fundamental para el crecimiento empresarial (Melara, 2020). Además los resultados presentados coincidieron con los obtenidos en el estudio de García & Juárez (2022), donde se buscó determinar cómo influyeron dichas capacidades en la calidad de gestión de los empresarios de las PYME textiles de Gamarra. La muestra de la investigación estuvo compuesta por 362 empresarios del sector textil de Gamarra, quienes completaron un cuestionario diseñado para recopilar información. Los resultados mostraron que el 79,6% de los empresarios del sector textil en Gamarra tenían un nivel bajo de habilidades gerenciales, el 20,2% un nivel medio y solo el 0,2% un nivel alto. Además, se observó que el 82,9% de los empresarios del sector textil en Gamarra presentaban una baja calidad de gestión. Esto llevó a concluir que la calidad de gestión.

En conclusión, las habilidades gerenciales desempeñaron un papel importante en diversas instituciones, tanto públicas como privadas. La asociación entre estas habilidades en busca de la mejora empresarial presentó un amplio campo de investigación, que servirá como base para futuros estudios en este ámbito.

CONCLUSIONES

1. Se demostró la existencia relación directa y significativa entre las habilidades gerenciales y el crecimiento empresarial de las Mypes de José Crespo y Castillo con un grado de correlación calificado como alto de ($r_s = 0,770$), esto indica que cuantas más habilidades gerenciales poseen los gestores de las Mypes esta tendrá mayor crecimiento empresarial
2. Se evidenció que la primera dimensión (Habilidades Conceptuales) está conectada con la variable de supervisión (Crecimiento Empresarial) $0.00 < 0.05$). Con un nivel de correlación calificado como alto ($r_s = 0,707$), lo cual implica que en cuanto las habilidades conceptuales tienen una repercusión importante en el crecimiento empresarial de las Mypes de José Crespo y Castillo.
3. Se demostró que la segunda dimensión (Habilidades Técnicas) está conectada con la variable de supervisión (Crecimiento Empresarial) ($0.00 < 0.05$). Con un nivel de correlación calificado como positiva moderada ($r_s = 0,696$), lo cual suscita que las habilidades técnicas tienen un efecto significativo en el crecimiento empresarial de las mypes de José Crespo y Castillo.
4. Se constató que la tercera dimensión (Habilidades Humanas) está conectada con la variable de supervisión (Crecimiento Empresarial) ($0.00 < 0.05$). Con un nivel de correlación calificado como positiva moderada ($r_s = 0,667$), lo que deja en evidencia que las habilidades humanas tienen un alcance significativo en el crecimiento empresarial de las mypes de José Crespo y Castillo.

5. A partir del análisis de la variable asociada se destacó que el porcentaje más alto, alcanzado por el grupo de edad de 37 a 42 años, fue del 65%. Esto indicaba una madurez y experiencia consolidada para desempeñarse en roles gerenciales influyentes. Por otro lado, se observó que el porcentaje más bajo, del 50.8%, correspondía a las empresas con 1 a 5 años de funcionamiento. Esto sugería una estabilidad en las habilidades gerenciales a lo largo del tiempo, pero también áreas de mejora en empresas más jóvenes.
6. En la evaluación de la variable de supervisión se destacó que el nivel más alto fue del 55.6%, observado en el grupo de empresarios con más de 60 años. Esto sugiere una perspectiva más amplia y una red de contactos más establecida. Por otro lado, el nivel más bajo, de 36.2%, se encontró en un porcentaje considerable de mujeres, lo que contradice la noción tradicional de que las mujeres enfrentan más dificultades para prosperar en el ámbito empresarial.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los representantes de las Mypes de José Crespo y Castillo concentrarse en mejorar las habilidades gerenciales ya que es fundamental crear programas de formación y educación para directivos y propietarios, así como fomentar un ambiente que estimule el aprendizaje continuo, además se insta a las instituciones gubernamentales y a los grupos de desarrollo empresarial a que ofrezcan ayuda y recursos para fomentar el crecimiento a largo plazo de estas empresas, contribuyendo así al desarrollo económico regional y a la creación de empleo.
2. Se recomienda que los directivos de las Mypes de José Crespo y Castillo busquen concentrar los esfuerzos en aumentar sus capacidades conceptuales, ya que existen pruebas de que existe una relación sustancial con el crecimiento empresarial, la puesta en marcha de programas de formación y desarrollo profesional centrados en las habilidades conceptuales podría mejorar la toma de decisiones estratégicas, la visión a largo plazo y la capacidad de adaptación a un entorno empresarial cambiante.
3. Se recomienda a los representantes de las Mypes de José Crespo y Castillo, enfocarse en el desarrollo y mejora de las habilidades técnicas dado que se ha demostrado una conexión significativa con el crecimiento empresarial, se debe implementar programas de capacitación y formación específicos en áreas técnicas relevantes para cada negocio esto podría mejorar la eficiencia operativa, la calidad de los productos o servicios ofrecidos y la capacidad de innovar en el mercado.

4. Se recomienda que gestores de las Mypes de José Crespo y Castillo se centren en el desarrollo de las capacidades humanas, ya que se ha descubierto un vínculo sustancial con el crecimiento empresarial buscando fomentar el desarrollo de habilidades como la comunicación efectiva, el liderazgo, la empatía y la resolución de conflictos podría mejorar las interacciones internas y externas en las empresas, lo que se traduciría en un aumento de la productividad, la felicidad de los clientes y la retención del talento.
5. Se recomienda implementar programas de capacitación y asesoramiento específicos dirigidos a los propietarios de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) con 1 a 5 años de funcionamiento, dado que este grupo mostró el porcentaje más bajo en habilidades gerenciales. Dichos programas podrían abordar áreas críticas como gestión financiera, desarrollo de estrategias de mercado y construcción de una base de clientes sólida. Estos programas deberían diseñarse teniendo en cuenta las necesidades y desafíos particulares que enfrentan los propietarios de MYPES en esta etapa de desarrollo empresarial, con la colaboración y promoción de la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo.
6. Se recomienda promover iniciativas que fomenten el desarrollo y empoderamiento de mujeres propietarias de MYPES, considerando que presentaron el nivel más bajo en la variable de supervisión. Esto subraya la importancia de crear oportunidades equitativas y programas de apoyo específicos para mujeres emprendedoras propietarias de MYPES. Estas iniciativas podrían incluir mentorías, redes de apoyo y acceso a recursos financieros y educativos diseñados específicamente para las necesidades y aspiraciones de las propietarias de MYPES, con el respaldo y apoyo activo de la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, N. (2018). *La importancia de las habilidades humanas en la administración*. Cuida tu dinero: <https://www.cuidatudinero.com/13128483/la-importancia-de-las-habilidades-humanas-en-la-administracion>
- Argudo, C. (2023). *¿Qué es la competitividad empresarial?* Emprendepyme: https://emprendepyme.net/que-es-la-competitividad-empresarial.html#Definicion_de_competitividad
- Arias, L. (2022). *Aumenta tus habilidades técnicas y mejora tus opciones laborales*. CVapp.es: <https://cvapp.es/blog/habilidades-tecnicas>
- Arreguin, J. (2020). *Qué es el crecimiento empresarial y cuáles son las fases que lo integran*. Asnews.mx: <https://www.asnews.mx/noticias/que-es-el-crecimiento-empresarial-y-cuales-son-las-fases-que-lo-integran>
- Asmar, S. (2020). Los nuevos líderes en las empresas deben procurar ser ágiles, cercanos y sociales. *La República*. <https://www.larepublica.co/especiales/felicidad/los-nuevos-lideres-en-las-empresas-deben-procurar-ser-agiles-cercanos-y-sociales-2970086>
- Azkue, I. (2023). *Definición de Misión Empresarial*. Enciclopedia Humanidades: <https://humanidades.com/mision-empresarial/>
- Bello, E. (2023). *Estrategias clave para impulsar el crecimiento empresarial*. iebschool.com: <https://www.iebschool.com/blog/estrategias-crecimiento-empresarial-lean-startup/>
- Boté, J. J. (2020). *3 Habilidades Gerenciales que debes aplicar y su importancia*. Ahora Liderazgo: <https://ahoraliderazgo.com/habilidades-gerenciales/>
- Cárdenas, F. (2022). *Eficiencia y eficacia: diferencia y ejemplos de aplicación*. Hubspot.es: <https://blog.hubspot.es/sales/eficiencia-y-eficacia>
- Carrasco, L. (2022). *¿Qué son las competencias técnicas o hard skills?* Tuempleo: <https://blog.infoempleo.com/a/competencias-tecnicas-hard-skills/>
- Castro, J. (2022). *La toma de decisiones: definición, bases y ejemplos*. Corponet.com: <https://blog.corponet.com/la-toma-de-decisiones-definicion-bases-y-ejemplos#subt1>
- Chavez, J. (2022). *Crecimiento empresarial: Qué es, beneficios y tipos*. Ceupe.com: <https://www.ceupe.com/blog/crecimiento-empresarial.html>
- Coll, F. (2021). *Definición de Crecimiento Externo*. Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/crecimiento-externo.html>
- Da Silva, D. (2021). *Reconocimiento laboral: el poder de los empleados felices*. Zendesk MX: <https://www.zendesk.com.mx/blog/reconocimiento-laboral/>

- Durán, C. (2017). *El crecimiento orgánico de un negocio*. Forbes.com: <https://www.forbes.com.mx/el-crecimiento-organico-de-un-negocio/>
- Equipo editorial Indeed. (2023). *¿Qué son las habilidades conceptuales y cómo desarrollarlas en el trabajo?* Indeed: <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/habilidades-conceptuales>
- Frederick, D. (2018). *Definición de Muestra estadística*. Enciclopedia Económica: <https://enciclopediaeconomica.com/muestra-estadistica/>
- Galindo, M., & Gonzales, S. (2022). *Habilidades gerenciales y el éxito empresarial de las consultoras de ventas por catálogos Yanbal en la ciudad de Andahuaylas-2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional - Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86511>
- García, J., & Juárez, Á. (2022). *Habilidades gerenciales y su efecto en la calidad de gestión de los emprendedores en las Mypes textiles de Gamarra, 2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Digital - Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102493>
- Garza, R. (2020). *¿Qué son las habilidades gerenciales?* . Wisdenn: <https://wisdenn.com/bl/que-son-habilidades-gerenciales/>
- Grandez, G., Aguirre, L., & Rivera, E. (2022). *Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional - Universidad Nacional Hermilio Valdizán: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/7914>
- Gutierrez, A. (2021). *¿Por qué es importante contar con habilidades gerenciales?* Universidad de Estudios Avanzados: <https://www.unea.edu.mx/blog/index.php/por-que-es-importantes-las-habilidades-gerenciales>
- Hernández, J. (2021). *Definición de Compromiso*. Concepto definicion.de: <https://concepto definicion.de/compromiso/>
- Hernández, J. (2023). *Incentivos laborales: Qué son, tipos y ejemplos*. Sodexo.com.mx: <https://blog.sodexo.com.mx/blog/incentivos-laborales/>
- Herrera, J., & Guarnizo, W. (2018). *Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Digital - Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/27075>
- Issa, V. (2022). *Joven trabajadora sonreída con habilidades para el trabajo de operaria de máquinas en una fábrica*. Factor Trabajo: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/habilidades-para-el-trabajo-que-son-y-cuales-son-las-mas-demandadas/>

- Llácer, V. (2022). *La importancia de las fases del crecimiento empresarial*. Economía3: <https://economia3.com/fases-del-crecimiento-empresarial/>
- López, V. (2020). *Crecimiento interno: especialización y diversificación*. econfinados.com: <https://www.econfinados.com/post/crecimiento-interno-especializacion-y-diversificacion>
- Martinez, G. (2019). *Habilidades directivas como parte esencial de un Líder Empresarial*. Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/habilidades-directivas-como-parte-esencial-de-un-lider-empresarial/>
- Martins, J. (2022). *Eficiencia vs. efectividad en los negocios: por qué tu equipo necesita ambas cualidades*. Asana: <https://asana.com/es/resources/efficiency-vs-effectiveness-whats-the-difference>
- Martos, S. (2022). *Interacciones sociales: qué son, características, tipos, actores y niveles de los procesos o dinámicas sociales*. Cinco noticias: <https://www.cinconoticias.com/interacciones-sociales/>
- Mata, L. (2019). *Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental*. Investigalia: <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>
- Melara, M. (2020). *Los 10 roles gerenciales según Mintzberg*. SoyAdministrador.net: <https://soyadministrador.net/los-10-roles-gerenciales/>
- Molina, D. (2021). *Trabajo en equipo: definición, ventajas y roles*. Thinking for Innovation: <https://www.iebschool.com/blog/habilidades-de-trabajo-en-equipo-cuales-son-y-como-potenciarlas-agile-scrum/>
- Moral, M., & Clemenceau, V. (2017). *Ejemplo de Cuestionario*. Ejemplode.com: https://www.ejemplode.com/13-ciencia/1200-ejemplo_de_cuestionario.html
- Moreno, J. (2021). *¿Qué es la selección de personal? Técnicas, tipos y proceso*. Hubspot.es: <https://blog.hubspot.es/service/seleccion-de-personal>
- Morrow, M. (2022). *¿Qué significa realmente crecimiento empresarial?* Altametrics.com: <https://altametrics.com/es/business-growth.html>
- Narvaez, M. (2022). *Investigación básica: Qué es, ventajas y ejemplos*. QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-basica/>
- Nebreda, M. (2023). *¿Cuáles son las habilidades humanas?* Campus Training: <https://www.campustraining.es/noticias/cuales-son-habilidades-humanas/>
- Orellana, P. (2020). *Definición de Crecimiento Empresarial*. Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/crecimiento-empresarial.html>
- Ortega, C. (2018). *¿Cómo se clasifican los datos de población?* QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/datos-de-poblacion/>
- Peiró, R. (2020). *Definición de Habilidades Gerenciales*. Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/habilidades-gerenciales.html>

- Pérez, A. (2021). *¿Cómo definir la visión empresarial de mi negocio?* OBS Business School: <https://www.obsbusiness.school/blog/como-definir-la-vision-empresarial-de-mi-negocio>
- Pérez, O. (2022). *¿Por qué son tan importantes las habilidades gerenciales?* Peoplenext.com: <https://blog.peoplenext.com/por-que-son-tan-importantes-las-habilidades-gerenciales#sub3>
- Polo, D. (2023). *Estrategias del crecimiento externo para empresas de servicios (1/2)*. Gestionar Fácil: <https://www.gestionar-facil.com/estrategias-del-crecimiento-externo-para-empresas-de-servicios-i/>
- Quiroa, M. (2020). *Definición de Transacción*. Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/transaccion.html>
- Redacción Gestión. (2020). Escasez de talento: El 54% de los empleadores de todo el mundo no encuentra el perfil que busca. *Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/estilos/escasez-de-talento-el-54-de-los-empleadores-de-todo-el-mundo-no-encuentra-al-profesional-que-busca-noticia/>
- Riesco, S. (2022). *¿Qué son las habilidades directivas y por qué son importantes?* Mastermania.com: https://www.mastermania.com/noticias_masters/que-son-las-habilidades-directivas-y-por-que-son-importantes-org-7315.html
- Roca, G. (2021). *Las etapas de crecimiento de Greiner*. Via empresa: https://www.viaempresa.cat/es/economia/greiner-etapas-crecimiento_2146852_102.html#:~:text=Para%20Greiner%2C%20el%20desarrollo%20de,en%20una%20crisis%2C%20y%20as%C3%AD
- Rodríguez, H. (2023). *Competencias gerenciales: ¿tienes lo que necesitas para ser un líder?* Chreana.com: <https://www.crehana.com/blog/liderazgo-equipos/competencias-gerenciales/>
- Rodriguez, N. (2021). *Crecimiento empresarial: qué es, sus fases y ejemplos de estrategias*. Hubspot.es: <https://goo.su/3LpvkBj>
- Rodríguez, R. (2021). *Empatía: ¿Qué es? ¿Por qué es tan importante?* Psiquion - Plataforma de psicología online: <https://www.psiquion.com/blog/empatia>
- Rojas, I. (2019). *Habilidades Gerenciales y Gestión de Calidad de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional - Universidad de Huánuco: <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2027>
- Roldán, N. (2020). *Definición de Tecnología*. Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/tecnologia.html>
- Roman, F. (2020). *La importancia de las habilidades directivas en la gestión empresarial*. Blogspot.com: <https://fredyromanunadm.blogspot.com/2020/04/la-importancia-de-las-habilidades.html>
- Royo, G. (2014). *El crecimiento y desarrollo de una empresa*. Capitalibre: <https://capitalibre.com/2014/04/crecimiento-desarrollo-empresa>

- Salazar, M. (2022). *Definición de Diálogo*. Enciclopedia.net: <https://enciclopedia.net/dialogo/>
- Sánchez, J. (2022). *Modelo de Liderazgo Situacional de Hersey-Blanchard*. LinkedIn: <https://www.linkedin.com/pulse/modelo-de-liderazgo-situacional-hersey-blanchard-jorge-s%C3%A1nchez-l%C3%B3pez/?originalSubdomain=es>
- Santos, D. (2022). *Planeación estratégica: qué es, elementos, etapas y ejemplos*. Hubspot.es: <https://blog.hubspot.es/marketing/guia-planificacion-estrategica>
- Sierra, Y. (2020). *Qué es el rendimiento financiero, productivo y laboral*. Lemontech.com: <https://blog.lemontech.com/que-es-el-rendimiento/>
- Tancara, E. (2022). *Habilidades gerenciales y clima organizacional en centros Fitness “gimnasios”: estudio comparativo de un gimnasio de La Paz Bolivia y São Paulo Brasil*. [Tesis de Maestría, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional - Universidad Mayor de San Andrés: <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/28796>
- Torres, D. (2022). *¿Qué es el crecimiento orgánico empresarial?* Hubspot.es: <https://blog.hubspot.es/sales/crecimiento-organico-empresas>
- Velázquez, A. (2018). *¿Qué es la investigación correlacional?* QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-correlacional/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20correlacional%20busca%20variables,la%20otra%20variable%20tambi%C3%A9n%20cambia.>
- Vernaez, B. (2022). *Habilidades gerenciales: qué son, características, desarrollo y ejemplos de aptitudes o competencias generales*. Cinconoticias: <https://www.cinconoticias.com/habilidades-gerenciales/>
- Victoria, J. (2022). *10 Habilidades Gerenciales – Definición, Tipos y Ejemplos*. Anuncio Publicidad: <https://anunciopublicidad.com/10-habilidades-gerenciales-definicion-tipos-y-ejemplos/>
- Westreicher, G. (2020). *Definición de Responsabilidad*. Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/responsabilidad.html>
- Yadav, C. (2023). *Diferencia entre el crecimiento empresarial orgánico e inorgánico*. Askanydifference.com: <https://askanydifference.com/es/difference-between-organic-and-inorganic-business-growth-with-table/>
- Younes, M., Echeverri, A., & Vieira, J. (2023). *Habilidades gerenciales no técnicas necesarias para el directivo empresarial*. ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/374285468_Habilidades_gerenciales_no_tecnicas_necesarias_para_el_directivo_empresarial

ANEXOS

ANEXO 1 ENCUESTA



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
GERENCIALES Y CRECIMIENTO EMPRESARIAL



Estimado Representante: Le enviamos una carta para saludarle y darle la bienvenida. Esta encuesta se utilizará para recopilar datos exhaustivos sobre "Las habilidades gerenciales y crecimiento empresarial de las mypes del distrito de José Crespo y Castillo".

DATOS GENERALES:

Género: a) Femenino () b) Masculino ()

Edad:

Puesto que desempeña: a) Gerente General b) Administrador c) Representante Legal

Antigüedad en la empresa: a) 0 a 1 año b) De 01 a 05 años c) De 05 años a más

VI: HABILIDADES GERENCIALES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	AVECES	CASI NUNCA	NUNCA
D1. HABILIDADES CONCEPTUALES					
Demuestra habilidades para identificar problemas internos y externos de la empresa					
Formula estrategias competitivas					
Designa funciones de acuerdo a las capacidades de sus trabajadores					
Propone metas estratégicas en base a objetivos de la empresa					
Establece recompensas para una o más empleados que cumplan con los objetivos de trabajo					
D2. HABILIDADES HUMANAS					
Busca establecer una buena relación entre empleado y empleador					
Es receptivo a la sugerencia de sus compañeros y clientes					
Considera las prioridades del equipo y se esfuerza por conectarlas con el objetivo					
Antes de actuar y llevar a cabo sus decisiones, considera cómo afectarán a la empresa.					
D3. HABILIDADES TÉCNICAS					
Cuenta con formación especializada para desarrollar procedimientos de gestión.					
Posee conocimientos que están adecuados para las necesidades de la institución.					
Tiene un interés colectivo por actuar para resolver los problemas.					
Tiene conocimiento de las necesidades en equipamiento y dispone la solución en forma prioritaria.					

VD: CRECIMIENTO EMPRESARIAL	NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
D1. CRECIMIENTO INTERNO					
La empresa otorga herramientas necesarias para mejorar el servicio que se ofrece					
El personal recibe capacitaciones constantes que mejoran su capacidad laboral					
Realiza un control interno para identificar a tiempo problemas de la empresa					
Para mejorar sus operaciones, utiliza tecnología moderna.					
D1. CRECIMIENTO EXTERNO					
Identifica los cambios positivos y negativos del mercado					
Implementa estrategias de crecimiento en su empresa.					
Dispone información detallada sobre las tácticas utilizadas por las empresas rivales y sus posibles efectos sobre la empresa					
Se adapta a los cambios del mercado de manera progresiva					

ANEXO 2



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ CRESPO CASTILLO
 PROVINCIA DE LEONCIO PRADO - REGIÓN HUÁNUCO
 Teléfonos: (62) 488003 - (062) 488323 - Telefax: (062) 488006
 División de Formalización y Promoción Empresarial



N°	ESTABLECIMIENTOS RUBRO COMERCIO (2020-2021)
1	COMERCIAL: "KAORI"
2	"MOTOCAR MUÑOZ" E.I.R.L.
3	MULTIVENTAS: "RUBISHO"
4	MUNDO MUSICAL: "YUJIN"
5	BOTICA: "K & K"
6	NUTRIMENTOS: "ALDANA"
7	MODAS: "YULISA"
8	ACERRADERO: "NAHOMY"
9	CASA NATURISTA: "VIVIR CON SALUD"
10	COMERCIAL: "DULCE HOGAR"
11	BAZAR NOVEDADES: "KASSANDRA"
12	COMERCIAL: "ECAME"
13	FULL NATURAL & STILOS: "MARY"
14	TELECOMUNICACIONES: "MIRAVAL"
15	MULTIVENTAS: "SEBIT"
16	TECNOLOGÍA: "LA COCA"
17	VETERINARIA: "ADRIEL"
18	MULTIVENTAS: "CITY WEB"
19	BOTICA: "FARMAELENA"
20	"DISTRIBUIDORA Y COMERCIALIZADORA FANERO" S.A.C.
21	MULTIVENTAS Y NOVEDADES: "SULLCA"
22	ALEDA: "MODA & STYLOS"
23	MULTIVENTAS: "ANIEL"
24	CASA DE DEPORTES: "DAYRON"
25	COMERCIAL: "EDCA PERÚ" S.C.R.LDA.
26	INVERSIONES Y CONSULTORES: "HERMAR" S.A.C.
27	KIOSCO: "LA COPLA"
28	COMERCIAL: "EL CHACARERITO"
29	BODEGA: "EDWIN"
30	BODEGA: "ROSITA"
31	BODEGA: "VALENTINA"
32	BODEGA: "SÁNCHEZ"
33	BODEGA: "ALDAIR"
34	BODEGA: "BETTY"
35	BODEGA: "JHOEL"
36	MULTIVENTAS: "FUERO"
37	BODEGA: "MARIVEL"
38	BODEGA: "IVÁN ANTONIO"
39	BODEGA: "TUPAC"
40	BODEGA: "LUZ"
41	BODEGA: "CARMENCITA"
42	BODEGA: "DOS HERMANOS"
43	MULTIVENTAS Y NOVED. "L & A"
44	MACRO TIENDA: "GIANELLA"
45	BODEGA: "SANTA ROSA"
46	REPRESENTACIONES: "VARTO" E.I.R.L.
47	COMERCIAL: "EL CAMPESINO"
48	BODEGA: "MARINA"
49	BODEGA: "JHIRÉ"
50	BODEGA: "PAOLA"
51	BODEGA: "JESSICA"

52	BODEGA: "EDITH"
53	BODEGA: "JAIR"
54	BODEGA: "RIVERA"
55	COMERCIAL: "WILLY"
56	BODEGA: "PLAZA SOL"
57	PROVEEDORA COMERC. "NUEVA VIDA"
58	BODEGA: "ROYAL"
59	MULTIVENTAS: "LASER"
60	BODEGA: "ANDREA"
61	BODEGA: "BERTA"
62	BODEGA: "LUZCAR"
63	DISTRIBUCIONES: "RUBÍ"
64	BODEGA: "KELLY"
65	BODEGA: "CCAPIRA"
66	BODEGA: "SANTOS"
67	COMERCIAL: "MERCEDES"
68	COMERCIAL: "LA GRINGA"
69	MULTISERVICIOS: "JHAIR"
70	BODEGA: "GRINGA"
71	LABORATORIO CLÍNICO: VILLARREAL
72	BOTICA: LAS MERCEDES
73	CONSULTORIO DENTAL: "QUISPE"
74	BOTICA: "TU FARMA"
75	BOTICA: "SU FARMA"
76	BOTICA: CORAZÓN DE JESÚS
77	COMERCIAL: PERUFARMA
78	CONS. OBST. Y LABOR. Y LAB. CLÍN. "SANTA MARÍA"
79	BOTICA: "A B C"
80	BOTICA: "J & M"
81	CONSULT. MÉDICO: SAGRADO COR. DE JESÚS
82	BOTICA: "SEÑOR DE LOS MILAGROS"
83	BOTICA: "SEÑOR DE LOS MILAGROS II"
84	COMERCIAL FERROAGRO "DEYSY"
85	INVERSIONES: "MISAE"
86	AGROCENTRO: "CONTRERAS"
87	AGROINDUSTRIAS: "CRISTIAN"
88	MULTIVENTAS: "MAFER"
89	AGROSERVICIOS: "MÁS COSECHA"
90	AGROQUÍMICOS: "ANDREA"
91	NEGOCIACIONES: "CÁRDENAS" E.I.R.L.
92	INDUSTRIAS: "ASHLIE RIVA" E.I.R.L.
93	NEGOCIOS E INVERS. "GALLO"
94	TIENDA: "MAYORCA"
95	TIENDAS: "MANDINOS"
96	COMERCIAL: "CIVAS"
97	NOVEDADES: "JULIÁN"
98	INVERSIONES: "JPM UNIVERSAL"
99	INVERSIONES: "DEBARBIERE" E.I.R.L.
100	MULTISERVICIOS: "BRITSON"
101	MULTIVENTAS: "MERCA TEGNOLOGÍA"
102	MERCER. PASAMANER.
103	LIBRERÍA "KATY"
104	LIBRERÍA BAZAR: "JOSEAN FRANZ"
105	LIBRERÍA BAZAR: "UNIVERSAL"
106	INVERSIONES: "KIOMI" S.R.L.
107	REPUESTOS Y LUBRIC. "CABRERA"
108	DISTRIB. DE GAS: "BENITES"

109	"GRUPO SANTA CATALINA" S.A.C.
110	MULTIVENTAS: LA GATA
111	SERVICIOS: "GOTMAR"
112	COMERCIAL: "ZEVALLOS"
113	REPUESTOS Y LUBRIC. "CABRERA"
114	MOTO REPUESTOS: "LEÓN"
115	SERVILLANTAS: "SELVA"
116	TIENDA DE MOTOS: "RUTEROS"
117	BAR: "LAS TRES ESTRELLAS"
118	BAR: "LAS BRISAS DEL HUALLAGA"
119	CIUDAD: "GÓTICA DISCOTECK"
120	COMERCIAL: "EL CHACARERITO"
121	MUEBLERÍA Y ARTEF.: "YUCRA" E.I.R.L.
122	SUPER CARNICERÍA: "EL TORITO"
123	AVÍCOLA: "POLLO GORDO"
124	COMERCIAL: "JAIME"
125	AVÍCOLA: "ALESHKA"
126	ARTEFACTOS Y MUEBLE. "CONSTELACIÓN"
127	RELOJERÍA: "PRIMO"
128	INVERSIONES Y DISTRIBUCIONES "CEMARX" S.A.C.
129	MULTIVENTAS: "JEMAR"
130	BOTICAS: "FARMA TROPICAL"
131	NEGOCIACIONES: "KATY"
132	BODEGA: "LUCILA"
133	PESCADOS Y MARISCOS: "MARY"
134	MULTIVENTAS: "RAMOS"
135	INVERSIONES: "LUNA"
136	LIBRERÍA BAZAR: "EL ABACO M & S"
137	BAZAR & STYLO: "MAYA MAFER"
138	GRUPO "BCVA" S.A.C.
139	AGROSERVICIOS "EL PESCADITO" S.A.C.
140	BOTICA: "ORTEGA"
141	BOTICA: "MARÍA JOSÉ SAMANAMÚ"
142	"REPRESENTACIONES ROJAS BEDOYA" E.I.R.L.
143	BOUTIQUE: "NATHALY"
144	INVERSIONES: "PA LLEVAR"
145	AGRO: "CHITO LITO"
146	TECNOCELL: "GEAN"
147	COOPERATIVA "AUCACOO"
148	"AGRO ANIBAL" S.A.C.
149	"MACHU PICCHU" S.A.C.
150	MULTIVENTAS: "CAMPOS"
151	CONSULTORÍA INFORMÁTICA Y GESTIÓN: "TECFASTIP" E.I.R.L.
152	MULTIVENTAS: "D & L"
153	CARNICERÍA: "ROMEXITO SNAYDER"
154	"ECOAGRO E INSUMOS INDUSTRIALES"
155	ACOPIO: "REYES"
156	IMPORTACIONES: "PACHA" S.A.C.
157	MEGA IMPORT: "ARVI MOTOR'S" E.I.R.L.
158	MULTIVENTAS: "PATTY"
159	PASTELERÍA: "YULY"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ CRESPO CASTILLO
 PROVINCIA DE LEONCIO PRADO - REGIÓN HUÁNUCO
 Teléfonos: (62) 488003 - (062) 488323 - Telefax: (062) 488006
 División de Formalización y Promoción Empresarial



N°	ESTABLECIMIENTOS RUBRO CONSTRUCCIÓN (2020-2021)
1	NOVEDADES E INVERSIONES: "H & R"
2	MASTER CONSTRUCCIONES: "CÉSPEDES"
3	FERRETERÍA: "MAESTRO"
4	"GRUPO GALLO" S.A.C.
5	COMERCIAL: "QUISPE"
6	COMERCIAL FERRET. "NANCY"
7	COMERCIAL FERRET. "ELDA"
8	COMERCIAL: "LIVIA"
9	COMERCIAL FERRETERÍA: "SHARITH"

N°	ESTABLECIMIENTOS RUBRO MANUFACTURA (2020-2021)
1	PANADERÍA: "SABROCITO"
2	PANADERÍA Y PASTELERÍA: "SEÑOR DE GUALAMITA"
3	PASTELERÍA: "MÁS QUE TORTA"
4	PASTELERÍA: "LA FRESCA"
5	SASTRERÍA: "LA CONFIANZA"
6	CREACIONES: "ESPINOZA"
7	TAPICERÍA: "WILDER ALEXIS"

N°	ESTABLECIMIENTOS RUBRO PRODUCCIÓN (2020-2021)
1	VIDRIERÍA: "RENGIFO"
2	EMBAZADORA: "LAS CASCADAS"
3	"SUMAQAO SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA"
4	CARPINTERÍA: "EL NORTEÑO"
5	CENTRO DE ACOPIO: "MORENO"
6	DIST. DE ALIM. "ANGELES LA FLORIDA" E.I.R.L.
7	INDUSTRIAS: "GUAZUMA" E.I.R.L.
8	ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS "LOS TRES RÍOS"

N°	ESTABLECIMIENTOS RUBRO SECT. FINANCIERO (2020-2021)
1	COOP. DE SERV. MÚLT. "AMANECER"
2	"BIG BANK CONSULTORA" S.A.C.
3	CASA DE EMPEÑO: "A S"
4	ONG "CREDISOLUCIÓN"

N°	ESTABLECIMIENTOS RUBRO TRANSPORTE (2020-2021)
1	"EMP. DE TRANSP. SELVA TUR ESPECIAL" S.A.
2	"EMP. TRANSP. SELVA EXPRESS" S.A.
3	EMP. DE TRANSP. "CÉSPEDES EXPRESS"
4	SELVA TOURS ESPECIAL S.A.

N°	ESTABLECIMIENTOS RUBRO SERVICIO (2020-2021)
1	TIPEOS E IMPRESIONES: "ECAME"
2	TELECABLE: "SAUCE" E.I.R.L.
3	"FONGA CONTRATISTAS GENERALES" S.A.C.
4	MULTISERVICIOS: "AMBROCIO"
5	MULTISERVICIOS Y TIENDAS: "CAJA SELVA"
6	LOCAL: "CONNECT"
7	COPIAS Y TIPEOS: "ANCOPI"
8	REVELADOS: "AUCAYACU"
9	INTERNET: "YON KAR"
10	COMERCIAL: "SAMIR"
11	INVERSIONES: "TORRES"
12	MOTO REPUESTOS: "LUIS MARIO"
13	TALLER DE MECÁNICA: "VÁSQUEZ"
14	VULCANIZADORA: "EL CHATO"
15	MOTORREPUESTOS: "FRANK LUIS"
16	MECÁNICA: "LEGUÍA"
17	VULCANIZADORA: "H J"
18	VULCANIZADORA: "AUCAYACU"
19	TALLER DE MECÁNICA: "CONDORITO"
20	MOTOTÉCNICA: "SAÚL"
21	MECÁNICA: "LEGUÍA"
22	SALÓN DE BELLEZA Y NOVED. "PILAR"
23	SALÓN SPA: "LEANIKEY"
24	BARBERÍA: "SOL BARBER"
25	BARBERÍA: "ZAMBRANO"
26	BARBERÍA: "DE CLARITA"
27	CABLE: "AUCAYACU"
28	"OSVIC" E.I.R.L.
29	NOTARÍA: "ESPINOZA SOTO"
30	REVELADOS: "AUCAYACU"
31	INTERNET: "YON KAR"
32	MOLIAGRO: "DEL HUALLAGA"
33	CIBERNET: "JIM"
34	SALÓN DE BELLEZA: "BRILLO 23"
35	SALÓN SPA: "DIVAS"
36	MULTISERVICIOS: "AUCAYACU" E.I.R.L.
37	TÓPICO: "M. A. S."
38	PELUQUERÍA: "GINA SALÓN"
39	LAVADERO: "J & S"
40	BENEFICIO DE POLLOS: "HAROLD"

N°	ESTABLECIMIENTOS RUBRO RESTAURANTES Y HOTELES (2020-2021)
1	El placer del Sabor
2	FUENTE DE SODA: "YAKU'S"
3	RESTAURANT: "ERICK MAR"
4	RESTAURANT Y PARRILLADAS: "EL CANGREJIRO"
5	CEBICHERÍA: "EL GRAN CALAMAR"
6	"LA TOSCANA FOOD" S.A.C.
7	CENTRO RECREATIVO: "IGUAZÚ"
8	JUGUERÍA: "EL NECTAR"
9	COMEDOR POPULAR: "LUZ CLARITA"
10	FUENTE DE SODA: "LAS ORQUIDEAS"
11	RESTAURANT: "CONEJITO"
12	RESTAURANT POLLERÍA: "J J"
13	JUGUERÍA HELADERÍA: "DISFRUTA"
14	RESTAURANT: "HUASCARÁN"
15	CEBICHERÍA: "EL SABOR MARINO"
16	TACACHERÍA: "EL HUEQUITO"
17	POLLERÍA: "NORYS"
18	RESTAURANT: "LA PUNCHANA"
19	CEVICHERÍA RESTAUR. "EL PULPO"
20	RESTAURANT CHIFA: "LAY WA"
21	CEBICHERÍA: "EL HUARIQUE DEL CEBICHE"
22	POLLO BROASTER: "LA GRINGA"
23	REST. Y HOSPEDAJE: "LA CUCHARA CRIOLLA"
24	RECRO: "LA CABAÑA DEL CIEGO"
25	RECRO: "LA CHOZA"
26	RECRO: "EL APOSENTO"
27	RECRO "PLAYA SANTA ROSA"
28	RECRO TURIST. KARAO. "EL CHULLACHAKI"
29	HOTEL: "CENTRAL"
30	HOSTAL: "TRES RÍOS"
31	HOTEL: "CENTRAL"
32	RESTAURANT: "PATSA MAMA"
33	PIZZERÍA: "AMARETTO"
34	BROSTERÍA: "VIKY"
35	RESTAURANT: "EL PONYO"
36	GUSTITOS: "LA ESQUINA DEL BUEN SABOR"
37	RESTO BAR: "DE CASA"
38	HOSPEDAJE: "JAYOLU" E.I.R.L.
39	RESTAURANT: "LA SAZÓN DEL PUERTO"
40	INVERSIONES: "LUCHO'S" E.I.R.L.

ANEXO 3

BASE DE DATOS

ENCUESTA	SEX O	EDA D	PUEST O	TIEMPO DE SERVICIO	Habilidades Gerenciales												Crecimiento Empresarial								Habilidades Gerenciales				Crecimiento Empresarial			
					Habilidades Conceptuales				Habilidades Humanas				Habilidades Técnicas				Crecimiento Interno				Crecimiento Externo				D1	D2	D3	TOTAL	D1	D2	TOTAL	
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D1	D2	D3	TOTAL	D1								D2
1	2	43	2	3	3	4	2	2	5	4	1	4	3	1	5	2	4	2	4	3	3	1	4	11	14	11	36	13	11	24		
2	1	58	3	2	1	2	3	3	2	1	3	3	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	9	9	6	24	7	8	15	
3	1	44	1	3	5	4	4	4	2	5	5	4	1	2	5	2	4	2	4	5	2	4	1	5	17	16	10	43	15	12	27	
4	2	30	3	3	4	3	2	4	5	2	1	5	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	13	13	12	38	12	11	23		
5	2	27	3	2	5	5	5	3	4	5	5	3	3	5	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	18	17	17	52	15	15	30	
6	2	64	2	2	5	4	5	5	4	3	3	5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	2	3	19	15	16	50	15	15	30	
7	2	35	1	2	4	4	5	4	3	4	2	3	3	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	2	17	12	17	46	17	15	32	
8	2	29	3	3	5	5	4	1	4	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	2	5	4	5	15	12	12	39	13	16	29	
9	2	52	2	3	4	1	4	3	5	2	3	4	3	5	3	5	5	2	2	4	5	3	2	4	12	14	16	42	13	14	27	
10	1	41	2	3	2	5	5	4	5	2	4	2	2	2	4	5	4	3	5	3	4	5	5	3	16	13	13	42	15	17	32	
11	2	62	2	2	3	4	3	4	5	3	3	5	2	4	1	3	4	2	4	3	1	4	4	5	14	16	10	40	13	14	27	
12	1	59	1	2	5	4	4	5	5	3	5	5	3	3	2	5	4	3	4	4	4	4	2	18	18	13	49	16	14	30		
13	1	29	2	3	2	5	5	4	5	2	4	1	1	2	4	3	4	4	5	3	3	16	12	10	38	16	15	31				
14	1	26	2	2	1	4	3	5	2	3	2	5	2	4	5	5	1	2	4	1	2	4	2	3	13	12	16	41	8	11	19	
15	1	62	1	1	2	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	2	5	3	5	16	18	16	50	16	17	33	
16	1	49	1	2	2	2	2	3	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	2	2	1	2	8	8	7	23	4	7	11			
17	1	53	2	1	5	3	2	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	4	5	4	3	3	13	19	18	50	17	15	32	
18	1	49	1	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	1	1	1	3	1	2	3	1	1	2	2	9	10	5	24	9	6	15	
19	1	28	2	2	4	4	5	3	5	5	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	5	3	3	4	16	17	13	46	18	15	33	
20	1	27	1	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2	1	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	9	7	6	22	7	7	14	
21	2	39	3	3	4	5	4	3	4	4	4	2	4	2	2	4	3	2	4	3	5	4	5	4	16	14	12	42	12	18	30	
22	2	62	2	3	3	2	2	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	8	8	5	21	7	7	14	
23	2	62	2	2	4	2	3	1	5	4	4	4	3	1	3	1	2	3	3	4	3	5	5	5	10	17	8	35	12	18	30	
24	2	32	3	2	3	3	1	2	3	2	3	5	2	4	3	1	5	3	3	5	4	5	4	2	9	13	10	32	16	15	31	
25	2	64	2	3	5	5	2	1	2	1	3	4	4	3	3	1	1	1	3	2	5	1	2	3	13	10	11	34	7	11	18	
26	1	41	2	2	4	4	2	3	5	4	2	1	4	3	3	3	5	3	1	2	5	5	4	1	4	13	12	15	40	11	14	25
27	1	57	2	2	1	3	3	2	2	3	1	4	2	1	4	3	2	3	2	2	1	2	3	1	9	10	10	29	9	7	16	
28	1	28	1	2	5	5	4	4	5	3	5	2	3	4	5	5	3	5	3	5	3	3	3	4	18	15	17	50	16	13	29	
29	1	48	2	2	4	3	4	2	1	3	4	2	2	3	4	2	3	2	3	1	4	2	2	3	13	10	11	34	9	11	20	
30	1	36	1	2	2	4	3	3	1	1	2	3	5	3	5	2	5	4	5	4	1	5	4	3	12	7	15	34	18	13	31	
31	1	29	1	2	1	3	3	1	2	2	1	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	8	7	8	23	10	9	19	
32	1	35	3	1	2	5	3	3	2	4	5	3	2	5	4	3	3	5	3	3	3	5	3	2	3	12	14	15	41	14	13	27
33	1	45	2	1	3	1	1	2	2	1	3	3	1	2	2	3	1	1	2	3	1	3	2	1	7	9	8	24	7	7	14	
34	1	39	2	3	5	3	2	4	4	4	4	3	3	5	5	3	2	2	5	2	4	3	3	4	14	15	16	45	11	14	25	
35	1	60	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	1	1	3	2	2	12	9	11	32	7	8	15		
36	1	51	2	3	3	4	5	3	3	3	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	15	14	18	47	15	16	31	
37	2	26	2	2	2	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	4	3	5	14	18	16	48	14	16	30	
38	1	62	1	3	3	4	1	5	4	2	1	4	4	1	4	3	2	5	5	4	4	5	5	5	13	11	12	36	17	18	35	
39	1	51	2	1	5	5	4	1	4	4	5	4	2	3	1	2	3	2	1	1	2	2	3	1	15	15	9	39	6	7	13	
40	1	32	2	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	2	2	3	5	4	5	4	17	16	17	50	11	18	29
41	1	31	2	1	3	3	3	4	5	5	1	2	4	3	1	5	4	2	3	3	2	5	2	2	1	13	12	13	38	10	10	20
42	1	40	1	3	3	5	4	5	5	3	5	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	2	4	3	2	17	16	15	48	16	11	27
43	1	30	1	3	3	5	3	2	5	5	5	2	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	2	4	13	17	19	49	14	12	26	
44	1	57	1	3	1	4	2	2	2	4	1	4	1	4	4	4	3	2	4	3	3	3	2	1	9	9	13	31	12	9	21	
45	2	49	2	3	4	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	2	4	4	5	4	5	4	16	20	18	54	13	17	30
46	1	34	1	3	2	5	2	2	5	4	3	5	3	2	5	2	3	4	5	3	5	2	4	5	11	17	12	40	15	16	31	
47	2	36	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	4	1	1	2	1	2	2	1	3	2	3	2	10	11	5	26	8	10	18	
48	1	48	1	3	2	1	2	1	3	2	1	1	3	1	1	2	3	3	1	2	1	3	2	2	6	7	7	20	9	8	17	
49	2	51	3	3	5	3	4	4	4	5	5	3	3	5	5	2	4	2	4	3	3	5	5	5	16	17	15	48	13	18	31	
50	2	65	2	3	3	3	4	3	5	5	5	5	4	2	3	5	4	5	5	3	4	4	3	2	13	20	14	47	17	13	30	
51	2	45	2	3	3	3	3	3	4	5	5	3	2	4	3	2	2	4	4	1	5	4	3	1	12	17	11	40	11	13		

89	1	64	2	2	2	3	3	3	2	1	1	2	1	3	3	2	1	2	1	2	5	1	1	2	11	6	9	26	6	9	15
90	1	42	1	2	4	4	4	4	3	5	4	2	3	3	5	5	5	5	4	5	3	2	5	16	16	13	45	19	15	34	
91	1	36	1	2	1	4	5	3	5	5	3	5	1	2	2	4	4	1	5	4	3	4	3	5	13	18	9	40	14	15	29
92	1	65	2	2	3	3	1	3	4	4	3	1	4	4	1	3	3	5	4	5	2	4	2	4	10	12	12	34	17	12	29
93	1	56	2	2	1	2	1	1	2	3	4	3	1	3	1	4	1	5	1	2	2	1	1	3	5	12	9	26	9	7	16
94	1	56	2	2	3	2	1	3	2	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	9	5	9	23	4	8	12	
95	1	55	3	1	5	3	4	5	3	3	5	3	4	2	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	17	14	15	46	18	16	34
96	1	31	2	2	4	5	2	2	3	3	3	3	5	4	3	1	5	2	3	2	1	3	3	4	13	12	13	38	12	11	23
97	1	27	3	2	3	2	3	2	1	1	3	2	1	3	2	3	1	1	2	1	1	1	3	1	10	7	9	26	5	6	11
98	2	56	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	7	9	10	26	7	10	17
99	2	25	1	3	3	4	3	2	1	4	1	2	2	2	4	2	1	2	5	3	1	5	2	1	12	8	10	30	11	9	20
100	1	32	3	2	5	2	4	5	5	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	4	5	4	4	16	14	13	43	15	17	32
101	1	31	2	2	5	3	5	4	5	5	4	2	4	3	3	4	3	5	4	5	4	4	2	5	17	16	14	47	17	15	32
102	2	35	3	3	2	1	2	1	3	3	3	4	3	2	5	3	1	2	2	1	1	4	3	1	6	13	13	32	6	9	15
103	2	35	2	3	5	4	4	2	5	3	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	15	16	18	49	14	15	29
104	1	64	1	2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	2	4	4	3	4	4	4	4	3	19	18	15	52	15	15	30
105	1	50	2	1	4	4	5	5	3	3	2	5	2	1	2	3	1	5	5	5	4	5	2	3	18	13	8	39	16	14	30
106	1	46	3	1	1	4	4	4	5	2	2	2	4	5	4	4	3	2	5	3	5	4	2	4	13	11	17	41	13	15	28
107	1	29	1	1	1	2	1	5	2	4	1	3	2	4	2	4	3	2	5	5	3	4	4	3	9	10	12	31	15	14	29
108	1	49	1	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	7	8	6	21	11	10	21
109	1	37	2	3	5	5	5	3	5	3	2	3	4	5	4	3	4	3	3	4	5	5	2	5	18	13	16	47	14	17	31
110	1	42	2	3	1	3	3	5	5	2	4	1	1	5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	12	12	10	34	9	9	18
111	1	61	2	3	4	5	5	4	4	5	4	5	2	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	18	18	16	52	16	18	34
112	1	31	1	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	1	1	2	1	10	8	10	28	9	5	14
113	2	27	2	3	2	5	4	2	3	5	4	4	5	4	4	2	4	3	3	5	5	5	4	2	13	16	15	44	15	16	31
114	1	48	2	3	3	3	4	4	5	3	5	4	4	5	3	3	5	2	3	4	5	5	5	5	14	18	15	47	14	20	34
115	2	26	2	3	3	5	3	1	2	3	4	3	3	3	3	4	2	5	2	4	2	5	5	5	12	12	13	37	13	17	30
116	1	58	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	3	2	1	3	2	1	7	6	7	20	11	7	18
117	1	28	3	3	3	4	3	2	5	3	5	5	3	4	4	3	5	4	4	2	4	5	2	5	12	18	14	44	15	16	31
118	2	25	2	3	4	4	4	2	5	4	2	4	2	5	1	3	3	4	2	3	2	5	5	5	14	15	11	40	12	17	29
119	1	48	2	3	4	4	3	5	5	4	3	3	3	4	3	5	3	3	5	3	4	3	3	5	16	15	13	44	16	15	31
120	1	56	3	3	2	3	3	3	1	1	3	1	2	3	2	1	1	2	3	1	1	3	1	1	11	6	8	25	7	6	13
121	1	34	2	3	4	2	5	5	5	4	2	2	2	3	5	3	5	2	5	4	5	5	4	4	16	13	13	42	16	18	34
122	2	37	1	3	1	4	2	1	2	3	5	3	3	2	2	3	2	1	3	4	3	5	4	4	8	13	10	31	10	16	26
123	1	35	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	6	9	6	21	7	7	14
124	2	44	1	3	2	3	2	2	2	1	2	1	3	1	4	2	3	2	1	1	3	3	3	3	9	6	10	25	7	12	19
125	2	43	3	3	2	3	4	5	3	3	3	1	4	1	5	1	5	3	3	4	3	5	4	5	14	10	11	35	15	17	32
126	1	35	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	5	5	5	4	2	3	3	4	3	3	3	15	15	18	48	12	13	25
127	1	51	1	3	3	2	2	2	3	3	1	1	3	5	4	3	1	2	2	2	2	2	2	4	9	8	15	32	7	10	17
128	1	30	1	3	5	4	3	4	3	4	5	5	5	3	5	2	4	4	5	5	5	3	3	5	16	17	15	48	18	16	34
129	1	43	2	3	1	2	2	5	2	1	3	3	2	2	5	2	1	2	3	3	2	2	3	3	10	9	11	30	9	10	19
130	1	44	3	1	2	3	3	5	5	1	1	5	4	4	4	5	3	4	2	5	3	5	3	3	13	12	17	42	14	14	28
131	1	65	2	2	1	5	2	3	3	2	2	4	4	3	1	1	2	2	5	1	4	3	2	2	11	11	9	31	10	11	21
132	1	30	1	2	2	5	4	4	4	4	2	3	5	3	2	5	5	2	4	2	4	5	3	2	15	13	15	43	13	14	27
133	1	27	3	3	1	3	2	2	1	2	3	1	1	3	1	3	1	1	4	3	4	2	3	1	8	7	8	23	9	10	19
134	1	47	2	3	3	5	3	2	5	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4	13	16	19	48	16	15	31
135	1	28	1	1	5	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	5	5	3	2	3	4	5	4	2	15	11	15	41	13	15	28
136	1	32	1	2	3	4	1	4	5	1	1	3	4	2	3	5	5	4	3	4	5	4	3	5	12	10	14	36	16	17	33
137	1	40	1	1	3	2	1	3	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	9	7	8	24	5	9	14
138	1	47	3	3	3	4	1	2	3	1	4	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	2	1	1	10	11	11	32	11	6	17
139	1	38	3	2	1	3	2	4	3	5	2	1	3	3	5	5	3	5	2	4	4	4	1	3	10	11	16	37	14	12	26
140	1	28	2	3	5	2	3	5	3	2	4	2	4	5	4	2	4	3	4	3	2	3	5	4	15	11	15	41	14	14	28
141	1	33	2	2	3	3	5	3	4	4	4	2	3	5	3	4	4	3	4	5	5	5	3	5	14	14	15	43	16	18	34
142	1	38	3	3	3	5	4	3	3	2	5	3	5	4	4	2	4	5	4	5	5	4	5	5	15	13	15	43	18	19	37
143	2	51	3	2	5	5	2	3	4	4	5	3	5	3	1	1	5	4	2	5	4	4	1	4	15	16	10	41	16	13	29
144	2	55	3	1	2	3	2	1	1	2	2	2	1	3	3	1	3	3	1	3	2	2	1	1	8	7	8	23	10	6	16
145	2	57	3	1	4	4	5	5	3	5	3	2	4	2	2	5	4	2	5	2	2	5	5	4	18	13	13	44	13	16	29
146	1	29	2	1	4	3	3	5	5	4	1	2	2	4	3	1	2	2	4	5	4	1	1	2	15	12	10	37	13	8	21
147	2	38	3	2	5	3	4	3	4	2	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	2	3	3	4	15	14	16	45	16	12	28
148	2	31	1	1	2	3	3	2	3	2	2	3	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	3	1	10	10	6	26	5	8	13

VALIDACION DE INSTRUMENTO DE MEDICION DOCUMENTAL
(JUICIO DE EXPERTO)
“HABILIDADES GERENCIALES Y CRECIMIENTO EMPRESARIAL DE LAS MYPES DEL DISTRITO DE JOSÉ CRESPO Y CASTILLO”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA
 NOMBRE DEL EXPERTO : ROSMEL CAMPOS VASQUEZ
 ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : ECONOMISTA-ESPECIALISTA EN CONTRATACIONES CON EL ESTADO
 AUTOR DE INSTRUMENTO : DELGADO LAZARO DIOMIRA DAYANA

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																X					
2	Los ítems ayudan a describir conductas																X					
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																	X				
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																	X				
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																		X			
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																X					
7	El instrumento es útil para a la investigación propuesta																	X				
PUNTAJE PROMEDIO																						83.57

OPINION GLOBAL: Las consultas planteadas en la encuesta son consistentes para aportar información relevante al estudio, se recomienda incluir la consulta de control respecto al nivel de estudio de la persona encuestada(salvo mejor parecer)



ROSMEL CAMPOS VASQUEZ
 ECONOMISTA
 REG. GEHN° 0639

DNI	TELEFONO	E-MAIL
71689926	943186755	rosmel@outlook.com

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

“Habilidades gerenciales y crecimiento empresarial de las mypes del distrito de José Crespo y Castillo”

Experto: LIC. ADM. WALTER EDUARDO MUCHA HUAMAN
Domicilio: Jr. Jose Luis Pardo Mz 62 LTE 1 , Castillo Grade

Especialidad del validador: Administrador

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

Nº	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA				REGULAR					BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																					X		
2	Los ítems ayudan describir conductas.																					X		
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																		X					
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																			X				
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																				X			
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.																			X				
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																		X					

OPINIÓN GLOBAL:

.....

.....

PUNTUACIÓN PROMEDIO

89.29

FECHA: 11/05/2023

FIRMA:



DNI: : 09598004

Teléfono : 945831226

E-mail : wamuhua@hotmail.com

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

“Habilidades gerenciales y crecimiento empresarial de las mypes del distrito de José Crespo y Castillo”

Experto: CARO POTOKAR NEBENKA
Domicilio: NPT. POTOKAR MZ E LOT 01

Especialidad del validador: GESTION EMPRESARIAL

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

Nº	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA					REGULAR					BUENA					MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																									
2	Los ítems ayudan describir conductas.																									
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																									
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																									
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																									
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.																									
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																									

OPINIÓN GLOBAL:

.....

.....

PUNTUACIÓN PROMEDIO

87.14

FECHA: 18-11-21

DNI: : 22998137

Teléfono : 942140004

FIRMA:

E-mail : nebenkacaro@hotmail.com

