

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Habilidades gerenciales y felicidad en el trabajo en los
emprendedores de la Región Puno 2023**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Orfa Roque Quispe
Kerlin Nuria Ríos Condori

Asesor:

Mtro. Amed Vargas Martinez

Juliaca, febrero de 2024

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Yo, Mtro. Amed Vargas Martínez, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“HABILIDADES GERENCIALES Y FELICIDAD EN EL TRABAJO EN LOS EMPRENDEDORES DE LA REGIÓN PUNO 2023”** de los autores **Orfa Roque Quispe y Kerlin Nuria Ríos Condori**, tiene un índice de similitud de 15% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca a los 08 días del mes de mayo del año 2024.



Mtro. Amed Vargas Martinez
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a. 28 día(s) del mes de febrero del año 2024 siendo las 15:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mtra. Mariné Estela Huayta Mesa, el (la) secretario(a): Mtro. Wilson Cruz Mamani y los demás miembros: Mg. Wilfredo Oscar Sucapuma y el (la) asesor(a) Mtro. Amed Vargas Martínez

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: Habilidades gerenciales y felicidad en el trabajo en los emprendedores de la Región Puno 2023

del(los) (las) bachiller(es): a) Orfa Roque Quispe b) Kerlin Nuria Rios Conderi c)

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciada en Administración y Negocios Internacionales (Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Orfa Roque Quispe

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	75	B-	Bueno	Muy Bueno

Bachiller (b): Kerlin Nuria Rios Conderi

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	75	B-	Bueno	Muy Bueno

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a
Asesor/a
Bachiller (a)

Miembro
Bachiller (b)

Secretaría
Miembro
Bachiller (c)

Índice de Contenido

RESUMEN.....	5
1. INTRODUCCIÓN	7
2. METODOLOGÍA	11
2.1. Diseño.....	11
2.2. Participantes	11
2.3. Instrumentos	11
2.4. Análisis estadísticos	12
2.5. Declaración sobre aspectos éticos	12
3. RESULTADOS	13
3.1. Datos demográficos de la población	13
3.2. Resultados descriptivos	14
3.3. Resultados correlacionales	15
3.4. Resultados explicativos.....	17
4. DISCUSIÓN.....	18
5. CONCLUSIÓN	20
REFERENCIAS	21
ANEXOS.....	26
Anexo 1. Sumisión de artículo.....	26
Anexo 2. Resolución de expedito	27

Habilidades gerenciales y felicidad en el trabajo en los emprendedores de la Región Puno 2023

RESUMEN

Las habilidades gerenciales son esenciales para el éxito de las organizaciones, los gerentes que poseen habilidades sólidas pueden liderar equipos de manera más efectiva, mejorar la productividad y contribuir al éxito a largo plazo de la organización, si estas reconocen la importancia de la felicidad en el trabajo pueden cultivar un entorno más saludable y productivo para todos los involucrados. El objetivo de este estudio fue determinar la dependencia de las habilidades gerenciales en la felicidad en el trabajo en los emprendedores de la Región Puno 2023. La investigación es de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, correlacional y explicativo, de tipo no experimental, de corte transversal, el diseño muestral pertenece al no probabilístico intencional, participaron 325 emprendedores, se utilizaron los cuestionarios estructurados propuestos por Callohuanca y Tantalean (2020), y Gabini (2017). Los resultados indican que las habilidades gerenciales predicen en 78.6% la felicidad en el trabajo de los emprendedores, siendo las dimensiones de trabajo en equipo (TE), inteligencia emocional (IE), gestión del tiempo (GT) y toma de decisiones (TD) y liderazgo (L), las que son predictores más significativos de la variable felicidad en el trabajo. Se concluye que, a mayor percepción de sus habilidades gerenciales, mejores resultados se tendrán en la percepción sobre su felicidad en el trabajo.

Palabras clave: habilidades gerenciales, felicidad en el trabajo, emprendedores, Puno.

Management skills and happiness at work in entrepreneurs in the Puno 2023 Region

ABSTRACT

Management skills are essential for the success of organizations, managers who possess strong skills can lead teams more effectively, improve productivity and contribute to the long-term success of the organization, if they recognize the importance of happiness at work they can cultivate a healthier and more productive environment for all involved. The objective of this study was to determine the dependence of managerial skills on happiness at work in entrepreneurs in the Puno 2023 Region. The research is of quantitative approach, descriptive, correlational and explanatory scope, non-experimental type, cross-sectional, the sample design belongs to the intentional non-probabilistic, 325 entrepreneurs participated, the structured questionnaires proposed by Callohuanca and Tantalean (2020), and Gabini (2017) were used. The results indicate that managerial skills predict 78.6% of entrepreneurs' happiness at work, with the dimensions of teamwork (TE), emotional intelligence (EI), time management (GT) and decision making (TD) and leadership (L) being the most significant predictors of the happiness at work variable. It is concluded that the higher the perception of their managerial skills, the better results they will have in the perception of their happiness at work.

Keywords: *managerial skills, happiness at work, entrepreneurs, Puno.*

1. INTRODUCCIÓN

A nivel global, las empresas buscan potenciar su rendimiento empresarial a través de la mejora de las capacidades de sus líderes, fomentando la colaboración en equipo para que los empleados puedan desempeñarse de manera satisfactoria, promoviendo la felicidad en el personal, y de esta manera, alcanzar los objetivos establecidos por los emprendedores de la región de Puno. La competitividad y la globalización económica, razón por la cual el recurso humano cumple un papel muy importante en la toma de decisiones y a su vez en el desarrollo de estas organizaciones (Araujo & Leal, 2007). Hoy en día, se pone de manifiesto la importancia de las habilidades gerenciales, ya que la carencia de las capacidades y competencias necesarias para un desempeño efectivo en roles de liderazgo y gestión dentro de una organización puede provocar un malestar en la satisfacción de los trabajadores. En la actualidad, las empresas se enfrentan a un entorno de constante transformación que requiere ajustes para poder competir en un mundo globalizado y altamente competitivo, caracterizado por avances tecnológicos y la aparición de entornos cada vez más complicados y poco predecibles (Tarazona-Chamorro, 2020). Con este propósito, es necesario adquirir y fortalecer las competencias directivas y aptitudes esenciales para gestionar tanto nuestra propia vida como nuestras interacciones con otras personas (Reyes, 2016).

Esta investigación permitirá conocer la relación entre las habilidades gerenciales y la felicidad de los emprendedores de la región Puno. Finalmente, con los resultados obtenidos en esta investigación, los emprendedores de la región Puno podrán conocer la información real y las recomendaciones en cuanto a sus habilidades gerenciales y la felicidad en el trabajo. Esta investigación contribuirá significativamente a comprender la situación actual de las habilidades gerenciales entre los emprendedores de la región de Puno. Sus hallazgos ofrecerán una base sólida para mejorar la toma de decisiones en el ámbito gerencial, lo que a su vez beneficiará a los trabajadores en los establecimientos de dicha región. Por lo tanto, la investigación tiene como determinar la dependencia de las habilidades gerenciales en la felicidad en el trabajo en los emprendedores de la Región Puno 2023.

Para Alva (2022), las empresas constantemente analizan las deficiencias en su entidad y proporcionan retroalimentación correspondiente para identificar áreas de mejora y estimular un rendimiento laboral superior, según investigaciones, se afirma que los empleados que se sienten satisfechos son mucho más creativos y eficientes, pudiendo aumentar su productividad en hasta un 13%.

Las habilidades gerenciales y la felicidad en el trabajo de un emprendedor exitoso siempre son temas de interés y motivo de mejora e innovación constante. En consecuencia, hay varias opiniones en relación con la definición de estas variables, como por ejemplo las habilidades gerenciales (Whetten y Cameron, 2011). Cuando se aborda el estudio de las habilidades gerenciales, se incluye la necesidad de cultivar habilidades técnicas, habilidades humanas, habilidades de conceptualización y habilidades de diseño, de esta manera, se establecerá una administración efectiva en el seno de una empresa (Fiascunari, 2020); en el entorno empresarial, es esencial identificar, fortalecer, conservar y realzar las competencias necesarias para expresar y aprovechar al máximo las capacidades personales (Tarazona-Chamorro, 2020). Por lo tanto, desde la perspectiva de la psicología, la felicidad se manifiesta de manera positiva, ya que las aptitudes optimistas conducen a logros superiores, la felicidad se relaciona con el bienestar y con la percepción de estar desempeñándose adecuadamente.

Según los hallazgos de la investigación de (Fiascunari, 2020), se indica que un 78.4% de los empleados encuestados, con un promedio de 2.06, revela una falta de desarrollo en las habilidades gerenciales, esto se atribuye en gran medida a la gestión interna deficiente por parte del alcalde y los funcionarios, especialmente debido a su falta de experiencia previa en el campo, carencia de inteligencia emocional, resistencia al cambio y falta de habilidades de negociación entre los empleados, este problema radica en la incapacidad para cultivar las competencias necesarias en la adecuada administración de la institución, lo que representa una debilidad significativa de consideración.

León (2021), explican en los resultados de su investigación, que la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral se relacionan entre sí, hallando una relación positiva moderada igual a 0,432, concluye que aunque se estableció una asociación importante, los resultados indican que se observó una correlación moderada y significativa, y esto se debe a las influencias provocadas por la pandemia, que han alterado la forma de trabajar en la situación actual.

Alama et al. (2016), en su investigación, en la cual la finalidad fue identificar los factores que influyen en la felicidad de los trabajadores, hallando que los factores preponderantes son: relaciones interpersonales, el trabajo, factor psicológico, económico, educativo y salud. Concluyen, que se nota que, en el conjunto de trabajadores administrativos, la felicidad se entiende a través del enfoque eudaimónico, mientras que para el grupo de trabajadores operarios, se enfoca en la dimensión hedónica.

Habilidades gerenciales

Las habilidades gerenciales han sido objeto de investigación en múltiples estudios recientes, los expertos en el ámbito de la administración empresarial resaltan la importancia que estas competencias tienen en empresas de alto rendimiento. Se trata de un conjunto particular de actividades llevadas a cabo por una persona que conduce a un resultado concreto, en contraposición a las características de personalidad exclusivamente mentales o invariables, las cuales son observables por los demás (Whetten y Cameron, 2011).

De acuerdo con Whetten y Cameron (2016), el reconocimiento de habilidades gerenciales trasciende los enfoques estratégicos organizacionales, filosóficos administrativos o psicológicos; desde una óptica ejecutiva, se ven como instrumentos que capacitan al gerente para forjar su propio estilo único. Estas competencias también se interpretan como los fundamentos sobre los cuales descansa una gestión efectiva (Whetten y Cameron (2016). Esta perspectiva alinea la noción de habilidades gerenciales con el concepto de constructo, que se define como un conjunto original o innovador de ideas interrelacionadas diseñadas para resolver un problema científico (Arias, 2018).

Dimensiones de la habilidad gerencial

Callohuanca & Tantalean (2020), mencionan en su estudio, que las habilidades gerenciales están integradas por diez habilidades: el liderazgo, que implica un papel activo en la consecución de objetivos (Rodrigo, 2006); toma de decisiones, que abarca la gestión de recursos y el ciclo administrativo, con la consulta a especialistas (Rodríguez, 2014); trabajo en equipo, esencial para el desempeño y la satisfacción del personal (Ríos, 2017); negociación, donde se combinan las características personales del gerente y el análisis para lograr acuerdos beneficiosos (Marrero Ortiz, 2018); acción estratégica, basada en los objetivos empresariales y la asignación de recursos (Aguirre, 2014); inteligencia emocional, que influye en la eficacia organizacional y la retención del talento (Goleman y Cherniss, 2013); apoderamiento, mediante la distribución de poder para fortalecer la autoridad en la organización (Morales, 2016); gestión del tiempo, optimizando funciones directivas para el éxito empresarial y personal (Salazar, 2017); creatividad, que va más allá de las ideas innovadoras y requiere trabajo en equipo, seguimiento de tendencias y consenso para nuevas formas de trabajo (Toledo, 2019); y gestión del capital humano, que promueve el desarrollo del personal y reconoce su contribución a los objetivos institucionales (Cuentas, 2018).

Felicidad en el trabajo

La felicidad en el trabajo puede verse desde dos perspectivas diferentes: en primer lugar, la perspectiva hedónica se centra en la felicidad y el bienestar personal, incluyendo la experiencia de emociones positivas, la reducción de emociones negativas y altos niveles de satisfacción con la vida (Sonnetag, 2015); la segunda perspectiva, el eudaimonismo, considera la felicidad como: (a) desarrollo de la personalidad y autorrealización, (b) autenticidad y expresión personal, y (c) la búsqueda de sentido a la vida (Ryff y Keyes, 1995; Waterman, 1993).

Teniendo en cuenta que la mayoría de las personas trabajan por necesidad y elección, la felicidad en el trabajo es bastante importante, el trabajo no sólo es una fuente de ingresos, también es una oportunidad para desarrollar habilidades personales, enfrentar desafíos y lograr la autorrealización (Moyano et al., 2008). De hecho, las personas a las que les gusta su trabajo tienden a conservarlo incluso cuando no necesitan el dinero (Argyle, 1992). Por tanto, la satisfacción laboral puede interpretarse como un estado mental que motiva acciones para maximizar el desempeño y realizar el potencial (Lutterbie y Pryce-Jones, 2013).

Este fenómeno ha tenido una serie de consecuencias importantes, que incluyen un incremento de la productividad y el rendimiento laboral, un mayor control personal, un fortalecimiento de las relaciones interpersonales, una mejora en la salud física y mental y una longevidad superior (Branham, 2012; López & Fierro, 2016; Peterson et al., 2011; Pryce-Jones, 2010). Quienes mantienen una actitud positiva tienden a buscar nuevos desafíos e involucrarse más en su trabajo, creando así una carrera exitosa y saludable que contribuye al logro de las metas organizacionales (Momeni et al., 2011). Además, la felicidad en el entorno laboral promueve un ambiente seguro que permite a los empleados tomar decisiones libremente y así enriquecer su vida en general (Raei Dehaghi, 2012). Los efectos positivos del bienestar en la salud de los colaboradores frecuentemente se manifiestan en una reducción del ausentismo y de los días de enfermedad, esto se traduce en mejores resultados laborales (Branham, 2012; Peterson et al., 2011).

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño

El enfoque cuantitativo se centra en la recopilación y análisis de datos para investigar preguntas y validar hipótesis previas, utilizando mediciones, instrumentos de investigación y técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, incluyendo el tratamiento y evaluación de hipótesis estadísticas (Ñaupas et al., 2014). Esta investigación se adscribe al paradigma de investigación básica, ya que su objetivo es contribuir al entendimiento y conocimiento de las variables en estudio (Nicomedes, 2018). Su diseño se caracteriza por ser no experimental y de corte transversal, dado que no involucra la manipulación deliberada de las variables, y la recopilación de datos se efectuó en un único momento (Corona, 2016). En términos de alcance, esta investigación se sitúa en el ámbito descriptivo-explicativo, ya que se concentra tanto en la descripción de las propiedades y características de la muestra como en la identificación de correlaciones entre las variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por último, se trata de una investigación de nivel correlacional, ya que su objetivo fundamental es medir la fuerza de la relación existente entre las variables (Hernández et al., 2014).

Se trata de una muestra no aleatoria, seleccionada debido a su disponibilidad (Del Cid et al., 2011). Es un tipo de muestreo no probabilístico, específicamente de carácter intencional, en el cual los participantes se eligieron deliberadamente (Callohuanca y Tantalean, 2020).

2.2. Participantes

La investigación se desarrolló en la región Puno, en las ciudades de Juliaca, Ilave, Azángaro y Puno, participaron todos aquellos emprendedores con personería natural y que tienen negocio propio, además aquellos que estaban dispuestos a participar. La muestra estuvo constituida por 325 emprendedores.

2.3. Instrumentos

Esta investigación consideró la técnica de la encuesta, el instrumento es el cuestionario estructurado. La información se recogió de manera presencial.

Para la variable habilidades gerenciales, se utilizó el cuestionario adaptado y validado por Callohuanca y Tantalean (2020), la escala de habilidades gerenciales (versión de 60 reactivos), el instrumento está constituido por 10 dimensiones: apoderamiento, gestión del

capital humano, trabajo en equipo, liderazgo, gestión del tiempo, negociación, acción estratégica, toma de decisiones, creatividad e inteligencia emocional, con 60 ítems valorados en una escala de Likert del 1 – 4, donde: nunca = 1, a veces = 2, generalmente = 3 y siempre = 4. Para la validación del modelo se consideró la pertinencia de un análisis factorial, con el cálculo de la medida de adecuación muestral, de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett.

Para la variable felicidad en el trabajo, el instrumento utilizado fue adaptado y validado por Gabini, (2017), adaptado del instrumento propuesto por Lutterbie y Pryce-Jones (2013), el cuestionario consta de 9 ítems, valorados en escala Likert de 5 puntos (variando entre 1 = nunca y 5 = siempre). La factibilidad de efectuar tal análisis se evaluó a través del índice de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que presentó un valor de .936 y la prueba de esfericidad de Bartlett, cuyo resultado fue 1532.6, que otorgó resultados significativos ($gl=36$; $p<.000$).

2.4. Análisis estadísticos

La data fue analizada mediante el programa SPSS versión 27.0. Se utilizan tablas de frecuencia y porcentaje para presentar los resultados. Para determinar si los datos tienen o no una distribución normal, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, las variables: habilidades gerenciales y sus respectivas dimensiones, la felicidad en el trabajo. De acuerdo a la prueba, para realizar la correlación entre variables se usó la prueba estadística de la correlación de Rho de Spearman. De esta forma, para evaluar el efecto de la variable: habilidades gerenciales y sus dimensiones sobre la variable dependiente: felicidad en el trabajo, se realizó análisis de regresión múltiple.

El alfa de Cronbach aplicado en la variable habilidades gerenciales es de 0.963; y para la variable felicidad en el trabajo es de 0.824.

2.5. Declaración sobre aspectos éticos

Como parte del procedimiento establecido, esta investigación ha obtenido los permisos necesarios. La información y los datos recopilados se han registrado de manera íntegra, sin ninguna manipulación ni alteración, y se basaron en instrumentos como cuestionarios estructurados. La colaboración de emprendedores, con personería natural y con negocio propio que aceptaron participar, estos pertenecen a las ciudades de Juliaca, Ilave, Azángaro y Puno.

En este sentido, es importante destacar que se ha mantenido el respeto a la autoría de las fuentes, la confidencialidad de los participantes y la integridad de sus respuestas durante la recopilación de datos.

3. RESULTADOS

3.1. Datos demográficos de la población

De acuerdo con la información presentada en la tabla 1, se puede notar que en su mayoría eran de género masculino, representando el 55.4%, seguido por el género femenino, que comprendía el 44.6% de los participantes. En cuanto a la distribución por edades, el 45.2% de los encuestados tenían entre 31 y 40 años, seguido por el 35.7% que se encontraba en el rango de edad de 25 a 30 años, el 10.5% estaba en el grupo de 18 a 24 años y, por último, el 8.6% eran mayores de 41 años. En lo que respecta al estado civil, se observa que el 36.6% son convivientes, el 33.5% son solteros y el 24.9% están casados.

Tabla 1

Características demográficas de la población de estudio

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	145	44.6%
	Masculino	180	55.4%
Edad	Menor de 18	0	0.0%
	Entre 18 a 24	34	10.5%
	Entre 25 a 30	116	35.7%
	Entre 31 a 40	147	45.2%
	Mayor a 41	28	8.6%
	Soltero(a)	109	33.5%
Estado civil	Casado(a)	81	24.9%
	Conviviente.	119	36.6%
	Divorciado (a).	10	3.1%
	Viudo (a).	6	1.8%
Respecto a su perspectiva empresarial:	Quisiera empezar un negocio	26	8.0%
	Estoy por empezar un negocio	40	12.3%
	Soy dueño de un negocio	256	78.8%
	Tengo otros planes no comerciales	3	0.9%
Sector en la que labora	Sector Inmobiliarias	21	6.5%
	Sector Restaurantes	97	29.8%
	Sector Automotriz	68	20.9%

	Sector Retail	76	23.4%
	Sector Salud	24	7.4%
	Sector Educación	20	6.2%
	Sector bancos y cajas	6	1.8%
	Otros	13	4.0%
Cantidad de colaboradores de la empresa	Menos de 10	276	84.9%
	Entre 11 a 20	29	8.9%
	Entre 21 a 50	11	3.4%
	Entre 51 a 100	9	2.8%
Años de experiencia (ingrese un número)	Menos de 3 años	157	48.3%
	Entre 4 a 6 años	111	34.2%
	Entre 7 a 10 años	23	7.1%
	Mayor a 10 años	34	10.5%
	Total	325	100.0%

Fuente: Elaboración propia

3.2. Resultados descriptivos

La tabla 2, muestra el análisis descriptivo de las variables, respecto de la percepción de los encuestados. Respecto a las habilidades gerenciales de acuerdo lo que se observa en la tabla, prevalecen los niveles medio con 49.8% y alto con 47.4% de todos los consultados; en las dimensiones de la variable se evidencian en el nivel medio a las dimensiones, liderazgo con 51.4%, gestión del tiempo con 53.2%, negociación con 52.6%, toma de decisiones con 56%, e inteligencia emocional con 61.2%; tambien se puede observar que entre las dimensiones valoradas por los encuestados en un nivel alto, estan, el apoderamiento con 60%, gestión del capital humano con 48.3%, trabajo en equipo con 48.6%, acción estratégica con 55.4% y creatividad con 47.4%. Tambien nos referimos a la variable felicidad en el trabajo, que, de acuerdo a los consultados, está valorada en un nivel alto con 53.2%. De acuerdo a los resultados obtenidos, las dimensiones estan valoradas en su mayoría en un nivel alto en los emprendedores.

Tabla 2

Análisis descriptivo de las variables de estudio

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Habilidades gerenciales	Baja	9	2.8%
	Media	162	49.8%
	Alta	154	47.4%
Apoderamiento (A)	Bajo	34	10.5%
	Medio	96	29.5%

	Alto	195	60.0%
	Baja	37	11.4%
Gestión del capital humano (GH)	Media	131	40.3%
	Alta	157	48.3%
	Bajo	40	12.3%
Trabajo en equipo (TE)	Medio	127	39.1%
	Alto	158	48.6%
	Bajo	13	4.0%
Liderazgo (L)	Medio	167	51.4%
	Alto	145	44.6%
	Baja	26	8.0%
Gestión del tiempo (GT)	Media	173	53.2%
	Alta	126	38.8%
	Baja	19	5.8%
Negociación (N)	Media	171	52.6%
	Alta	135	41.5%
	Baja	29	8.9%
Acción estratégica (AE)	Media	116	35.7%
	Alta	180	55.4%
	Baja	44	13.5%
Toma de decisiones (TD)	Media	182	56.0%
	Alta	99	30.5%
	Baja	53	16.3%
Creatividad (CR)	Media	118	36.3%
	Alta	154	47.4%
	Baja	30	9.2%
Inteligencia emocional (IE)	Media	199	61.2%
	Alta	96	29.5%
	Baja	2	0.6%
Felicidad en el trabajo	Media	150	46.2%
	Alta	173	53.2%
	Total	325	100.0%

Fuente: Elaboración propia

3.3. Resultados correlacionales

La tabla 3 exhibe los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov aplicada a las variables habilidades gerenciales y felicidad en el trabajo, junto con sus respectivas dimensiones. Esta prueba se considera estadística no paramétrica debido a la ausencia de una distribución normal, como se evidencia por un valor p inferior al 5% ($p < 0.05$). Por consiguiente, se optó por emplear el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 3*Análisis de normalidad*

Variables	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades gerenciales	0.055	325	0.018
Apoderamiento (A)	0.130	325	0.001
Gestión del capital humano (GH)	0.120	325	0.001
Trabajo en equipo (TE)	0.115	325	0.001
Liderazgo (L)	0.088	325	0.001
Gestión del tiempo (GT)	0.121	325	0.001
Negociación (N)	0.127	325	0.001
Acción estratégica (AE)	0.111	325	0.001
Toma de decisiones (TD)	0.130	325	0.001
Creatividad (CR)	0.137	325	0.001
Inteligencia emocional (IE)	0.145	325	0.001
Felicidad en el trabajo	0.082	325	0.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 4, se pueden apreciar correlaciones significativas, como la que se presenta entre las habilidades gerenciales y la felicidad en el trabajo, la cual exhibe una relación directa, alta y estadísticamente significativa ($r = .822$, $p < .05$). Además, se observan relaciones de diferente intensidad y dirección entre la felicidad en el trabajo y las otras dimensiones de la variable habilidades gerenciales, como: apoderamiento (relación moderada, directa y significativa con $r = .418$, $p < .05$), gestión del capital humano (relación moderada, directa y significativa con $r = .514$, $p < .05$), trabajo en equipo (relación alta, directa y significativa con $r = .732$, $p < .05$), liderazgo (relación alta, directa y significativa con $r = .733$, $p < .05$), negociación (relación alta, directa y significativa con $r = .416$, $p < .05$), acción estratégica (relación moderada, directa y significativa con $r = .523$, $p < .05$), toma de decisiones (relación alta, directa y significativa con $r = .758$, $p < .05$), creatividad (relación moderada, directa y significativa con $r = .440$, $p < .05$), y finalmente, inteligencia emocional (relación alta, directa y significativa con $r = .715$, $p < .05$).

Tabla 4

Análisis de correlación entre las variables de estudio

Variable	Felicidad en el trabajo	
	r	p
Habilidades gerenciales	,822**	0.001
Apoderamiento (A)	,418**	0.001
Gestión del capital humano (GH)	,514**	0.001
Trabajo en equipo (TE)	,732**	0.001
Liderazgo (L)	,733**	0.001
Gestión del tiempo (GT)	,718**	0.001
Negociación (N)	,416**	0.001
Acción estratégica (AE)	,523**	0.001
Toma de decisiones (TD)	,758**	0.001
Creatividad (CR)	,440**	0.001
Inteligencia emocional (IE)	,715**	0.001

Fuente: Elaboración propia

3.4. Resultados explicativos

En la tabla 5, se evidencia que el modelo de regresión lineal múltiple explora el impacto de las métricas relacionadas con las habilidades gerenciales en la felicidad laboral de los emprendedores. Dado que los indicadores son de naturaleza cuantitativa, tras verificar los supuestos estadísticos para validar el modelo, los resultados indican que las diez dimensiones, a saber, apoderamiento (A), gestión del capital humano (GH), trabajo en equipo (TE), liderazgo (L), gestión del tiempo (GT), negociación (N), acción estratégica (AE), toma de decisiones (TD), creatividad (CR) e inteligencia emocional (IE), explican aproximadamente el 78.6% de la variabilidad de la felicidad en el trabajo. Finalmente, de acuerdo con el análisis de la prueba t de Student, se establece que la dimensión trabajo en equipo (TE) ostenta la mayor importancia como predictor ($t = 6.252$, $p < .05$), seguida de inteligencia emocional (IE) ($t = 5.840$, $p < .05$), gestión del tiempo (GT) ($t = 4.137$, $p < .05$) y toma de decisiones (TD) ($t = 3.391$, $p < .05$).

Tabla 5

Coeficiente de regresión múltiple en base al efecto de los indicadores de las variables sobre felicidad en el trabajo

Modelo: R2 ajustado = .786	Coeficientes no estandarizados		t de student	Sig
	R	Error estandar		
	7.808	0.904	8.636	0.000
Apoderamiento (A)	0.036	0.032	1.123	0.262
Gestión del capital humano (GH)	0.040	0.027	1.464	0.144
Trabajo en equipo (TE)	0.236	0.038	6.252 (1)	0.000
Liderazgo (L)	0.160	0.048	3.304 (5)	0.001
Gestión del tiempo (GT)	0.223	0.054	4.137 (3)	0.000
Negociación (N)	-0.045	0.060	-0.757	0.449
Acción estratégica (AE)	0.105	0.039	2.692	0.007
Toma de decisiones (TD)	0.264	0.078	3.391 (4)	0.001
Creatividad (CR)	0.135	0.052	2.609	0.010
Inteligencia emocional (IE)	0.669	0.115	5.840 (2)	0.000

a. Variable dependiente: Felicidad en el trabajo

4. DISCUSIÓN

Los resultados indican que la variable habilidades gerenciales desde la perspectiva de los encuestados, tiene un nivel medio de 49.8% y alto de 47.4%, nuestros resultados concuerdan con los hallazgos de Reyes (2018), el cual señala que un 63.3% de los trabajadores en un Hospital Nacional de ESSALUD en el Callao consideran que las habilidades de gestión son buenas en el apoyo al proceso de diagnóstico; así también explican Custodio et al. (2020), a través de la encuesta realizada a los empleados de Mi Banco - La Victoria, acerca de las habilidades gerenciales que observan en sus superiores, se obtuvo como resultado que el 68,8% indica que las habilidades gerenciales son de nivel bueno, en la misma línea Silva (2021), explica en los resultados de su investigación que los niveles de la variable habilidades gerenciales es adecuada en 61.32%. Al respecto de la variable felicidad en trabajo, la percepción de los consultados está determinada en un nivel alto de 53.2%, esto concuerda con lo explicado por Lezama y Baltodano (2021), en su investigación, donde el estudio realizado demuestra que el grado de satisfacción laboral entre las mujeres emprendedoras en Trujillo en el año 2019 es bastante elevado, con una puntuación promedio de 4.3 sobre 5.

A nivel correlacional, las variables tienen una correlación positiva alta de $Rho = 0.822$ entre sí, en la literatura no se ha encontrado otros estudios en la misma línea, sin embargo, se encuentra que las habilidades gerenciales se relacionan con la satisfacción ($Rho = 0.674$), como explica Gonzalez (2022); también el estudio de Custodio et al. (2020), busca comprobar la relación entre habilidades gerenciales y motivación laboral, explica que las variables se relacionan entre sí, el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0,724. Por consiguiente, se puede explicar en la literatura que en estudios similares como el de Patiño y Perca (2021), que explican el liderazgo gerencial y la felicidad en el trabajo se relacionan entre sí ($Rho = 0.70$), evidenciando una relación altamente significativa entre las variables; así también Alva (2022), en sus resultados explican una relación $Rho = 0.858$, entre la motivación laboral y felicidad en el trabajo. La revisión de la literatura evidencia que la variable habilidades gerenciales se relaciona con variables como el desempeño laboral, satisfacción del personal, motivación laboral de manera significativa, por consiguiente, se puede decir que otras variables son sensibles al comportamiento de la variable habilidades gerenciales. Por consiguiente, al comparar otros estudios, se evidencia que la variable felicidad en el trabajo se relaciona y es sensible por ejemplo a la motivación laboral, liderazgo gerencial, demostrando que la felicidad puede ser determinada por ciertos factores, como la salud, factor económico, factor psicológico, etc. (Alama et al., 2016).

Los resultados explicativos de la investigación, demuestran que las habilidades gerenciales predicen la felicidad laboral de los emprendedores, estos resultados indican que las diez dimensiones explican aproximadamente el 78.6% de la variabilidad de la felicidad en el trabajo, además se evidencia que las dimensiones de trabajo en equipo, la inteligencia emocional, la gestión del tiempo y la toma de decisiones son las dimensiones que representan mayor sensibilidad en la dependencia. Estudios similares como el de Custodio et al. (2020), explican mediante la prueba de Chi – cuadrado, que existe una relación dependiente entre las variables habilidades gerenciales y motivación laboral, concluyendo que la motivación de sus empleados responde a las habilidades gerenciales. De esta manera podemos explicar que las habilidades gerenciales y sus dimensiones determinan de manera significativa el comportamiento de la variable felicidad en el trabajo.

5. CONCLUSIÓN

Se puede concluir a nivel descriptivo que las variables desde la percepción de los emprendedores encuestados valoran a las habilidades gerenciales en un nivel medio de 49.8% y felicidad en el trabajo en un nivel alto de 53.2%. Similar comportamiento se da en las dimensiones de la variable habilidades gerenciales, donde resaltan con una valoración de categoría alta, las dimensiones de apoderamiento, gestión del capital humano, trabajo en equipo, acción estratégica y creatividad; con una valoración de categoría media, las dimensiones de liderazgo, gestión del tiempo, negociación y toma de decisiones.

También concluimos a nivel correlacional, que la variable, habilidades gerenciales y todas sus dimensiones tienen una correlación positiva con la variable felicidad en el trabajo, sin embargo, resaltan con una correlación positiva alta las dimensiones trabajo en equipo, liderazgo, gestión del tiempo, toma de decisiones y la inteligencia emocional.

De acuerdo al objetivo general, concluimos que las habilidades gerenciales predicen la felicidad en el trabajo en un 78.6%; al igual que las dimensiones de la variable habilidades gerenciales son predictoras de la felicidad en el trabajo, se puede explicar que la dimensión trabajo en equipo es el predictor más importante, secundado por inteligencia emocional, después la gestión del tiempo, y finalmente la toma de decisiones. A mayor percepción de sus habilidades gerenciales, mejores resultados se tendrán en la percepción sobre su felicidad en el trabajo.

REFERENCIAS

- Aguirre de León, H. L. (2014). *Planeación estratégica y productividad laboral*” (Estudio realizado en Hotel del Campo, Quetzaltenango) [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. <https://docplayer.es/8754510-Planeacion-estrategica-y-productividad-laboral-estudio-realizado-en-hotel-del-campo-quetzaltenango-tesis.html>
- Alama Palomino, D. J., Motosono Higashi, B. A., & Ramos Ferretti, P. M. (2016). Factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil en el Perú. In *Repositorio de la Universidad del Pacífico - UP*. Tesis de maestría, Universidad del Pacífico.
- Alva Barahona, R. J. (2022). *Motivación laboral y felicidad en el trabajo de los colaboradores del hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021*. Tesis de pregrado: Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión Huacho.
- Araujo, M. C., & Leal Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG: Revista Del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(2), 132–147.
- Argyle, M. (1992). *Psicología de la felicidad*. Alianza Editorial.
- Arias, F. (2018). Diferencia entre teoría, aproximación teórica, constructo y modelo teórico. *Revista Actividad Física y Ciencias*, 10(2).
- Branham, L. (2012). *The 7 hidden reasons employees leave: How to recognize the subtle signs and act before it's too late* (Segunda edición). Amazon.
- Callohuanca Aceituno, J. O., & Tantalean Terrones, L. J. (2020a). Adaptación y validación de una escala para medir las habilidades gerenciales. *Anales Científicos*, 81(1), 33. <https://doi.org/10.21704/ac.v81i1.1553>
- Callohuanca Aceituno, J. O., & Tantalean Terrones, L. J. (2020b). Adaptación y validación de una escala para medir las habilidades gerenciales. *Anales Científicos*, 81(1), 33. <https://doi.org/10.21704/ac.v81i1.1553>
- Corona Lisboa, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *Medisur*, 14(1), 81–83.
- Cuentas Martel, S. C. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior: analysis of a university. *Educación*, 27(53), 57–72. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032018000200004
- Custodio Atencio, K. M., Ríos Incio, Ó. M., & Ríos Incio, M. I. (2020). Habilidades gerenciales y motivación laboral de asesores de negocios. *Ucv Hacer*, 9(3). <https://doi.org/10.18050/revucvhacer.v9n3a10>

- Del Cid, A., Méndez, R., & Sandoval, F. (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología* (2da Edición). Prentice Hall.
- Fiascunari Alvarez, P. M. (2020). *Habilidades gerenciales en la Municipalidad Provincial del Cusco - 2019*. Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco.
- Gabini, S. (2017a). Adaptación y validación de un instrumento para medir felicidad en el trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36(2), 36–45.
<https://doi.org/10.21772/ripo.v36n2a03>
- Gabini, S. (2017b). Adaptación y validación de un instrumento para medir felicidad en el trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36(2), 36–45.
<https://doi.org/10.21772/ripo.v36n2a03>
- Goleman, D., & Cherniss, C. (2013). *Inteligencia emocional en el trabajo. Cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones* (Primera edición). Kairos.
- Gonzalez Ochante, K. J. (2022). *Habilidades gerenciales y la satisfacción del personal del restaurante el pez on de Miraflores - 2021*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). Mc Graw Hill Education.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1ra ed.). Mc Graw Hill Interamericana.
- León Vásquez, D. D. (2021). *La felicidad en el trabajo y su relacion con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Marco Marketing Consultant S.A.C*. Tesis de pregrado, Universidad de San Martín de Porres.
- Lezama Polanco, K. P., & Baltodano Nontol, L. A. (2021). Felicidad en el trabajo de mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo (Perú), año 2019. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16(31). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3204>
- López, J. P. , J. P., & Fierro, I. , I. (2016). Determinantes de la felicidad en los administradores: una investigación realizada en las farmacias del Grupo Difare en Ecuador. *Universidad & Empresa*, 17(29), 181–211.
<https://doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.29.2015.08>
- Lutterbie, S., & Pryce-Jones, J. (2013a). Measuring happiness at work. *Assessment and Development Matters*, 5(2), 13–16. <https://doi.org/10.53841/bpsadm.2013.5.2.13>
- Lutterbie, S., & Pryce-Jones, J. (2013b). Measuring happiness at work. *Assessment and Development Matters*, 5(2), 13–16. <https://doi.org/10.53841/bpsadm.2013.5.2.13>

- Marrero Ancízar, Y., & Ortiz Torres, M. (2018). Perfil de los negociadores comerciales: elementos para su caracterización. *Economía y Desarrollo*, 159(1), 185–197.
<https://revistas.uh.cu/econdesarrollo/article/view/2013>
- Momeni, M., Kalali, N. S., Anvari, M. R. A., Raoofi, Z., & Zarrineh, A. (2011). What Kind of People are the Happiest? An Empirical Study. *International Review of Business Research Papers*, 7(3), 42–54. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:55109345>
- Morales Morales, E. (2016). *Empoderamiento y transformación de las relaciones de poder: un análisis crítico de los procesos institucionales de participación ciudadana* [Tesis doctoral, Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona].
<https://ddd.uab.cat/record/174994>
- Moyano Díaz, E., Castillo Guevara, R., & Lizana Lizana, J. (2008). Trabajo informal: motivos, bienestar subjetivo, salud, y felicidad en vendedores ambulantes. *Psicología Em Estudo*, 13(4), 693–701.
<https://www.scielo.br/j/pe/a/7ybj8ksR3Fy6xXtt34fQQqH/?lang=es#>
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramirez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de la tesis. In *Ediciones de la U* (Tercera ed). Ediciones de la U.
- Nicomedes, E. N. (2018). Tipos de investigación. *Repositorio Institucional USDG*, 1–4.
- Patiño Tomaya, M. A., & Perca Maldonado, N. E. (2021). *Liderazgo gerencial y la felicidad en el trabajo en la empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. Arequipa - 2021*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427–450. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9780470666845>
- Raei Dehaghi, M. (2012). Happiness as an effective factor in organizational commitment of managers. *AFRICAN JOURNAL OF BUSINESS MANAGEMENT*, 6(33).
<https://doi.org/10.5897/AJBM11.2890>
- Reyes Agurto, C. J. (2018). Habilidades gerenciales y desempeño laboral en la gerencia de apoyo al diagnóstico de un hospital nacional de ESSALUD – Callao, 2018. In *Universidad César Vallejo*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo.
- Reyes Maldonado, K. Y. (2016). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional (Estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de

- Quetzaltenango). In *Campus De Quetzaltenango*. Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar.
- Ríos Rivera, R. J. (2017). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital “alto de la alianza”, en el año 2015* [Tesis pregrado, Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna].
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/317>
- Rodrigo Vázquez, L. (2006). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo. Su aplicación en la gestión de equipos de trabajo* (Primera edición). Ideaspropias Editorial.
- Rodríguez Cruz, Y. (2014). *Modelo del uso de la información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información cubanas* [Tesis doctoral, Tesis doctoral, Universidad de Granada].
<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/34252/23997461.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Salazar Duque, D. A. (2017). La gestión del tiempo como factor clave en las habilidades directivas aplicadas al sector turístico. *Gran Tour: Revista de Investigaciones Turísticas*, 15, 26–42. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6067852>
- Silva Rubio, E. (2021). *Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020* (Issue October 2013). Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo.
- Sonnentag, S. (2015). Dynamics of Well-Being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 261–293. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111347>
- Tarazona-Chamorro, Alex M. (2020). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en el personal de la UNHEVAL, Huánuco – 2019. *Gaceta Científica*, 6(3), 162–173.
<https://doi.org/10.46794/gacien.6.3.975>
- Toledo Chambilla, A. (2019). El rol creativo del gerente empresarial: una ventana hacia la competitividad. *Revista Investigación y Negocios*, 12(20), 21–30.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372019000200003

- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678–691. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>
- Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas* (Octava edi). Pearson Educación.
- Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2016). *Desarrollo de habilidades directivas* (Novena Edición). Pearson Educación.

ANEXOS

Anexo 1. Sumisión de artículo

7/5/24, 20:05

[CADM] Envío recibido: Amed Vargas Martinez - Outlook

[CADM] Envío recibido

Revista Ciencias Administrativas <info@revistas.unlp.edu.ar>

Lun 26/02/2024 18:36

Para: Amed Vargas Martinez <avargas@upeu.edu.pe>

Amed Vargas:

Gracias por enviarnos su manuscrito "Habilidades gerenciales y felicidad en el trabajo en los emprendedores de la Región Puno 2023" a Ciencias Administrativas. Gracias al sistema de gestión de revistas online que usamos podrá seguir su progreso a través del proceso editorial identificándose en el sitio web de la revista:

URL del manuscrito: <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/authorDashboard/submission/16530>

Nombre de usuario/o: amed-vargas3

Si tiene cualquier pregunta no dude en contactar con nosotros/as. Gracias por tener en cuenta esta revista para difundir su trabajo.

Revista Ciencias Administrativas

Equipo Editorial Revista Ciencias Administrativas

<https://revistas.unlp.edu.ar/CADM>

Por favor, no dude en ponerse en contacto si tiene alguna pregunta o inquietud: revistacadm@econo.unlp.edu.ar.

Anexo 2. Resolución de expedito



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”

RESOLUCIÓN N° 0015-2024/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima 07 de febrero de 2024

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **ORFA ROQUE QUISPE** identificado(a) con código Universitario N° 201122597 y **KERLIN NURIA RÍOS CONDORI** identificado(a) con código Universitario N° 201120978 de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **ORFA ROQUE QUISPE** y **KERLIN NURIA RÍOS CONDORI**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 07 de febrero de 2024 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

1. Aprobar la sustentación de: **ORFA ROQUE QUISPE** y **KERLIN NURIA RÍOS CONDORI** para que sustenten su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado (a) en Administración y Negocios Internacionales.
2. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Testistas	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mtra. Maricé Estefa Huayta Meza Secretario: Mtro. Wilson Cruz Mamani Vocal: Mg. Wilfredo Oscar Sucupuca Mamani Asesor: Mtro. Amed Vargas Martinez	Orfa Roque Quispe Kerlin Nuria Rios Condori	Habilidades gerenciales y felicidad en el trabajo en los emprendedores de la Región Puno 2023	Miércoles 28 de febrero de 2024 15:00 Horas	Presencial

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARÍA ACADÉMICA

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO: HABILIDADES GERENCIALES Y FELICIDAD EN EL TRABAJO EN LOS EMPRENDEDORES DE LA REGIÓN PUNO 2023

Buen día, agradecemos mucho su colaboración al responder las siguientes preguntas formuladas.

DATOS GENERALES

1. Sexo:
Masculino ()
Femenino ()
2. Edad: _____
3. Estado civil:
Soltero ()
Casado ()
Conviviente ()
Divorciado ()
Viudo ()
4. Respecto a su perspectiva empresarial:
Quisiera empezar un negocio ()
Estoy por empezar un negocio ()
Soy dueño de un negocio ()
Tengo otros planes no comerciales ()
5. Sector en la que labora:
Sector Inmobiliarias ()
Sector Restaurantes ()
Sector Automotriz ()
Sector Retail ()
Sector Salud ()
Sector Educación ()
Sector bancos y cajas ()
Otros ()
6. Cantidad de colaboradores de la empresa: _____
7. Años de experiencia: _____ años

A continuación, se presenta una lista de preguntas, por favor conteste marcando con un aspa (X) en la alternativa que mejor exprese su opinión:

HABILIDADES GERENCIALES

N°	Ítems	Puntajes			
		Nunca 1	A veces 2	Generalmente 3	Siempre 4
1	Facilito a mis colaboradores, la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos				
2	Permito que mis colaboradores realicen tareas que incrementen sus competencias				
3	Mis colaboradores acceden a información actualizada sobre la organización				
4	Conozco las condiciones que generan bienestar a mis colaboradores				

5	Brindo herramientas para la resolución de problemas a mis colaboradores (consejos o sugerencias)				
6	Mis colaboradores disponen de tiempo para cumplir con su trabajo				
7	Proporciono ayuda a mis colaboradores, en cuanto lo requieren				
8	Motivo a mis colaboradores a trabajar con altos estándares y resultados que superen sus expectativas				
9	Mis colaboradores conocen a cabalidad los lineamientos de la organización				
10	Mis colaboradores aplican sus conocimientos en el momento adecuado				
11	Me preocupo por la salud de sus colaboradores e implementa programas que los beneficien				
12	Soy amigable con mis colaboradores y transmitiéndoles confianza y energía positiva				
13	Respeto los deberes y derechos de mis colaboradores				
14	Soy flexible cuando se trata de a la hora de aplicar sanciones a mis colaboradores				
15	Influyo en mis colaboradores, sin llegar a ser autoritario				
16	Soy cuidadoso y analítico cuando se trata de seleccionar a mis colaboradores				
17	Trato de comprender a mis colaboradores (buscando una explicación a su comportamiento).				
18	Se de varias maneras de facilitar el cumplimiento de la tarea en el equipo				
19	Se de varias maneras de construir una buena relación y cohesión entre los miembros.				
20	Sé cómo establecer credibilidad e influencia entre los miembros del equipo				
21	Ayudo a los miembros a comprometerse con sus objetivos				
22	Motivo que los miembros del equipo se comprometan al éxito grupal y personal.				
23	Creo una energía positiva en equipo, siendo optimista y motivador				
24	Puedo diagnosticar y capitalizar en las competencias fundamentales de mi equipo y en sus fortalezas				
25	Mi trabajo es estimulante				
26	Comunico una convincente visión de futuro				
27	Defino claramente objetivos de desempeño asignando las responsabilidades correspondientes				
28	Comprendo las amenazas competitivas				
29	Detecto nuevas oportunidades de negocios				
30	Comprendo rápidamente los cambios de entorno				
31	Emprendo acciones para mejorar el talento y las capacidades de los demás				
32	Realizo el trabajo más duro, en horas en las que tengo energía				
33	Priorizo mis tareas pendientes				
34	Termino mis tareas dentro del tiempo establecido				
35	Planteo objetivos concretos y específicos para cada tarea				
36	Establezco plazos para llegar a los objetivos				
37	Logro desconectarme del trabajo durante mi tiempo libre				
38	Soy reconocido por mi habilidad para llegar a acuerdos satisfactorios para todos				
39	Me llaman para colaborar en acuerdos de negociación				
40	Busco áreas de común acuerdo				
41	Muestro interés genuino y preocupación aun cuando estoy en desacuerdo				
42	Investigo las diferencias a profundidad y en conjunto				
43	Yo tengo una visión empresarial				
44	Tengo ventajas competitivas				
45	La cultura de mi empresa está en armonía con las estrategias				
46	Poseo direccionalidad y estoy abierto a nuevos enfoques				
47	Fomento en mis colaboradores los valores de la organización				
48	Oriento a mis colaboradores hacia los objetivos de la organización				
49	Conozco los lineamientos de mi organización				
50	Defino el problema antes de proponer alternativas, y genero alternativas antes de seleccionar una de ellas				
51	Genero varias alternativas para la solución de los problemas, en lugar de focalizarme en una solución obvia				
52	Al plantear alternativas evalúo las consecuencias a corto y largo plazo				
53	Comparto información con el equipo y propicio la participación				

54	Es más importante para mí hacer lo que pienso que es correcto, que tratar de ganar la aprobación de los demás				
55	El soñar despierto me ha proporcionado el ímpetu para muchos de mis más importantes proyectos				
56	Estoy muy interesado en tener nuevas ideas que en tratar de venderlas a los demás				
57	Es importante para mí tener un lugar para todo y todo en su lugar				
58	Tengo claro mis sentimientos				
59	Si doy demasiadas vueltas a las cosas complicándolas, trato de calmarme				
60	Soy congruente al expresar lo que necesito				

FELICIDAD EN EL TRABAJO

N°	Ítems	Puntajes				
		Nunca 1	Casi nunca 2	Neutro 3	Casi siempre 4	Siempre 5
1	Siento que en mi trabajo estoy haciendo algo que vale la pena					
2	Las normas laborales son justas					
3	Recomendaría a un amigo trabajar en mi organización					
4	Creo que mi trabajo encaja con las expectativas iniciales sobre él					
5	En mi trabajo me siento motivado/a					
6	Tengo interés en mi trabajo					
7	Recibo apoyo de mi supervisor					
8	Deseo permanecer en mi trabajo actual					
9	En mi trabajo puedo desarrollar temas que son importantes para mí					